

Vielfalt (Diversity) entwickelt sich sehr schnell an deutschen Hochschulen; dementsprechend auch das Interesse der Hochschulforschung. Im Zentrum der Debatte stehen bisher überwiegend sich verändernde Studierendenpopulationen als „Heterogenität“ mit einem relativ starken Akzent auf Herausforderungen für die Lehre, der Vielfalt der Studierenden gerecht zu werden (insbesondere als Folge der Internationalisierung, Verjüngung (G 8), Öffnung für nicht-traditionelle, ältere, berufserfahrene Studierende). Anhand von Konzepten und praktischen Beispielen wird ein Überblick zum Umgang mit Diversität an Hochschulen in Deutschland gegeben. Darüber hinaus werden neuere dafür relevante Forschungen vorgestellt. Im Gegensatz zur Diskussion um sich verändernde Studierendenpopulationen wurde allerdings die Vielfalt von Forschenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses bislang kaum thematisiert. Hier liegen noch zu erschließende Felder.

Die Autorinnen und Autoren des vorliegenden Bandes wollen zur Schließung dieser Lücke beitragen. Im Kern stehen dabei zwei zentrale Fragen: Zum einen die nach der Diversität von Forschenden, womit an das Untersuchungsfeld Lehre und Studium im Sinne des „academic life-cycle“ angeschlossen wird. Im Bereich der Nachwuchsförderung stellt sich zum anderen die Frage nach der Vielfalt von Lebensentwürfen bzw. nach den Möglichkeiten, in Wissenschaftskarrieren unterschiedliche Lebensentwürfe zu realisieren. Anliegen des Bandes ist eine Öffnung der Perspektive für Diversitätsaspekte auch jenseits der typischen Benachteiligungsdiskurse. Forschungsinitiativen werden systematisiert, Befunde zusammengeführt und ein Gesamtüberblick zu Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft gegeben. Der vorliegende Sammelband setzt einen Impuls bei der Erforschung und Entwicklung des Umgangs mit Vielfalt sowie ihrer Implementation und Umsetzung.

ISBN 10: 3-937026-87-8

ISBN 13: 978-3-937026-87-9

[www.universitaetsverlagwebler.de](http://www.universitaetsverlagwebler.de)

René Krempkow, Philipp Pohlenz und Nathalie Huber (Hg.):  
Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft

René Krempkow, Philipp Pohlenz  
und Nathalie Huber (Hg.):  
**Diversity Management  
und Diversität in der  
Wissenschaft**

Mit Beiträgen von u.a.:

Mina Wiese  
Sarah Winter  
Daniela de Ridder  
Anna-Katharina Jacob  
Petra Kehr  
Carmen Leicht-Scholten  
Hannah Leichsenring  
Olaf Ratzlaff  
Frank Niedermeier  
Claudia Finger  
Karoline Spelsberg  
Jochen Gläser  
Gerald McLaughlin  
Jacqueline McLaughlin  
Joseetta S. McLaughlin  
Lesley Wardley  
Lothar Zechlin



UniversitätsVerlagWebler



René Krempkow, Philipp Pohlenz  
und Nathalie Huber (Hg.):

# **Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft**

## Die Herausgeber



**Dr. René Krempkow** ist promovierter Soziologe und stellvertretender Vorsitzender der Gesellschaft für Hochschulforschung - GfHf. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Leistungs- und Qualitätsbewertung sowie Anreizsysteme an Hochschulen; Indikatorenentwicklung, Evaluationsforschung; Akademische Karrieren; Hochschul- und Bildungsforschung. Kontakt: [krempkow@forschungsinfo.de](mailto:krempkow@forschungsinfo.de)



**Dr. Philipp Pohlenz** promovierte im Fach Soziologie. Er ist Geschäftsführer des Zentrums für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ) an der Universität Potsdam. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Methodenentwicklung in der Evaluation von Lehre und Studium, Evaluationsforschung im Hochschulbildungsbereich sowie der Aufbau von Qualitätsmanagementsystemen in der Hochschullehre. Kontakt: [pohlenz@uni-potsdam.de](mailto:pohlenz@uni-potsdam.de)



**Dr. Nathalie Huber** ist promovierte Kommunikationswissenschaftlerin und Projektleiterin am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) in Berlin. Dort sind ihre Forschungsschwerpunkte im Themenbereich „wissenschaftlicher Nachwuchs“, insbesondere der Exzellenzförderung auf postdoktoraler Ebene und der Programmevaluation, angesiedelt. Kontakt: [huber@forschungsinfo.de](mailto:huber@forschungsinfo.de)

## Reihe 1: Hochschulwesen - Wissenschaft und Praxis parallel zur Zeitschrift „Das Hochschulwesen“

Die Reihe fasst Ergebnisse aus Hochschulforschung, -entwicklung, -politik und -praxis zusammen. Im Mittelpunkt stehen Publikationen zu Hochschulen und Hochschulsystemen, zu Verwaltungsstrukturen und Abläufen, Lehrveranstaltungen, Studiengängen und Prüfungen, Lehrenden und Studierenden als Forschungs- und Entwicklungsgegenstand. Die Reihe bietet sowohl kurze Zusammenfassungen zur schnellen Verständigung innerhalb der Hochschulpraxis, Hochschulpolitik und der Hochschulforschung selbst, als auch längere Forschungsberichte.

Die Reihe kann mit 20% Subskriptionsrabatt auch direkt beim Verlag abonniert werden. Dann erhalten Sie Neuerscheinungen automatisch und müssen die aktuelle Entwicklung der Reihe nicht gesondert verfolgen.

Weitere Informationen erhalten Sie im Internet:  
[www.universitaetsverlagwebler.de](http://www.universitaetsverlagwebler.de)

René Krempkow, Philipp Pohlenz  
und Nathalie Huber (Hg.):

# **Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft**

Bibliografische Informationen der Deutschen Bibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

René Krempkow, Philipp Pohlenz und Nathalie Huber (Hg.):

Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft

ISBN 10: 3-937026-87-8

ISBN 13: 978-3-937026-87-9

Alle Rechte vorbehalten.

© 2014 by UVW UniversitätsVerlagWebler Bielefeld.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlag: Ute Weber GrafikDesign, Geretsried

Papier: Werkdruckpapier

Druck: Hans Gieselmann, Bielefeld

Printed in Germany, 2014

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung

*René Krempkow, Philipp Pohlenz und Nathalie Huber*..... 3

## **Beiträge zur „Diversity Debatte“ in Lehre und Studium aus der Perspektive des Zusammenhangs von Hochschulforschung und Hochschulmanagement**

Konzepte und Beispiele von Hochschulen in Deutschland: Ein Überblick

*Mina Wiese*..... 15

Good Practice von Hochschulen in einem Bundesland: Ein „Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW“

*Sarah Winter* ..... 35

Vielfalt gestalten und Diversität als Gewinn erkennen: Good Practice in der Beratung von Hochschulen

*Daniela De Ridder* ..... 49

Diversity Management an der Universität Duisburg-Essen

*Anna Katharina Jacob*..... 65

Diversity in der Hochschule – in der Mitte angekommen oder zwischen allen Stühlen?

*Petra Kehr und Carmen Leicht-Scholten* ..... 77

## **Empirische Bestandsaufnahme und neuere Forschungen zur Diversität in Lehre und Studium**

QUEST: Ein Instrument zur Erhebung der Diversität in der Studierendenschaft

*Hannah Leichsenring* ..... 91

Go East?! Implikationen des demographischen Wandels am Beispiel einer ostdeutschen Hochschule

*Philipp Pohlenz, Olaf Ratzlaff und Frank Niedermeier*..... 103

Diversität im Ausland? – Die soziale Selektivität studentischer Mobilität im Rahmen des Bologna Prozesses

*Claudia Finger* ..... 119

Der Vielfalt gerecht werden: Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Lernhandeln von Studierenden

*Karoline Spelsberg*..... 139

**Beiträge zum Umgang mit Diversität in Forschung und Nachwuchsförderung**

Die epistemische Diversität der Forschung als theoretisches und politisches Problem

*Jochen Gläser* ..... 163

Diversity indices: Metrics for measuring diversity in US higher education

*Gerald McLaughlin, Jacqueline McLaughlin and Josetta S. McLaughlin* ..... 185

Can too much Diversity be a Threat to Identity?

*Charles Bélanger and Lesley Wardley* ..... 205

Multiversity - horizontale und vertikale Differenzierung im Hochschulsystem

*Lothar Zechlin* ..... 225

Profiling Diversity of Australian Universities

*Marian Mahat, Hamish Coates, Daniel Edwards, Leo Goedegebuure,*

*Eva van der Brugge and Frans van Vught* ..... 229

**Empirische Bestandsaufnahmen und neuere Forschungen zur Diversität von Forschenden**

Diversität unter Wissenschaftler/innen an deutschen Hochschulen

*Anna Katharina Jacob* ..... 249

Diversität des Wissenschaftsbetriebes in historischer Perspektive und der Versuch eines Ausblickes: Die Situation vor 100 Jahren und heute am Beispiel einer Forscherin

*Oda Cordes* ..... 271

Die Etablierung von Dual Career Servicestellen zur Förderung der Diversität von Lebensmodellen an deutschen Universitäten

*Katharina Hochfeld* ..... 297

Im Westen nichts Neues? Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Nachwuchsforschenden als Bestandteil der Diversität von Lebensentwürfen in der Wissenschaft

*Katrin Pittius, Kerstin Janson und Rene Krempkow* ..... 311

Imagined and emerging career patterns: Perceptions of doctoral students and research staff

*Lynn McAlpine and Gill Turner* ..... 331

Autor/innenverzeichnis ..... 345

# Einleitung

*René Krempkow, Philipp Pohlenz und Nathalie Huber<sup>1</sup>*

Diversität und der Umgang von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen mit Diversität tauchen in jüngster Zeit verstärkt als Topoi in der wissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Diskussion auf – besonders virulent im Bereich der Qualitätsentwicklung an Hochschulen, aber zuvor auch bereits in anderen Bereichen (etwa Führungspositionen in der Wirtschaft). Im Zentrum der Diskussion um Diversität an Hochschulen steht vor allem die sich verändernde Zusammensetzung der Studierendenpopulationen, in der die „traditionellen“ Studierenden deutscher Herkunft mit Abitur gegenüber Studierenden verschiedener bildungsbiographischer Erfahrungshintergründe quantitativ an Bedeutung verlieren. Dieser Effekt wird durch eine zu erwartende stärkere Öffnung der Zugangswege zum Hochschulstudium – und damit langfristig auch zu Karrieren in der Wissenschaft – erzeugt und ist gleichzeitig angesichts des demographischen Wandels und des daraus resultierenden Fachkräftebedarfs auch politisch gewünscht. Relevante Dimensionen zur Beschreibung von Diversität sind neben dem Migrationshintergrund die (familiäre) Bildungsherkunft, aber auch Elternschaft, Einbindung in die Pflege von Angehörigen u. a. Neben der Untersuchung von Diversität auf der Mikroebene (Individuen und hier bislang v. a. Studierende) bietet sich auch die Analyse der Diversität von Studienprogrammen (Meso-Ebene) oder der Diversität von Hochschulen (Makro-Ebene) als Analyseebene an (vgl. hierzu Stensaker 2012).

Dem Themenfeld Diversität an Hochschulen in Deutschland widmeten sich in jüngerer Zeit zwar bereits einige wissenschaftliche Publikationen, beispielsweise die Zeitschrift „Qualität in der Wissenschaft“ Nr. 4/2011, die Zeitschrift „diversitas“, die HRK-Broschüre „Diversität“, die im *Juventa*-Verlag erscheinende Buchreihe „Diversität und Hochschule“, sowie verschiedene Tagungen und Förderprogramme.<sup>2</sup> Allerdings wird das Thema bis dato in erster Linie auf die Ebene von Individuen und auf den Bereich Lehre und Studium und kaum auf die wissenschaftliche Nachwuchsförderung oder die Forschung bezogen, wie es in anderen

---

<sup>1</sup> Die Herausgeber möchten Ronald Nitschke vom ZQ der Universität Potsdam herzlich für seine Unterstützung bei Layoutarbeiten zu diesem Band danken.

<sup>2</sup> Zu nennen sind hier zum Beispiel Tagungen wie: „Anders Messen. Diversity Monitoring für Hochschulen“ (28./29.11.2011 in Berlin) oder die Workshops zum Diversity Management innerhalb der HRK/nexus-Tagung (6./7.3.2012 in Hamburg, 23./24.1.2013 in Berlin), die Jahrestagungen des Arbeitskreises Evaluation und Qualitätssicherung Berlin/Brandenburg, das 6. Deutsch-Französisches Expertentreffen zur Hochschulpolitik „Diversität als Herausforderung und Chance für die Hochschulen“ am 01.06.2012 in Berlin und weitere Tagungen z. B. des CHE/ des Stifterverbandes. Unter dem Titel „Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW implementieren“, hat das Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre ([www.komdim.de](http://www.komdim.de)) zudem ein einschlägiges Förderprogramm aufgelegt. Das Zentrum ist ein Verbundprojekt der Universität Duisburg-Essen und der Fachhochschule Köln im Rahmen des Qualitätspakts Lehre („dritte Säule Hochschulpakt“).

Ländern durchaus der Fall ist.<sup>3</sup> Dabei läge es nahe, angesichts der virulenten Diskussion um die Diversität von Forschenden auch diese stärker in Zusammenhang mit Forschungsthemen und institutionellen Profilen zu diskutieren – und dies nicht zuletzt vor dem Hintergrund der kontrovers geführten Debatten um die Effektivität, Effizienz und Innovationsfähigkeit von Forschung. Zudem zeigen sich vielfältige Anknüpfungspunkte zu anderen Forschungsbereichen wie der Forschung zur Leistungsfähigkeit/Produktivität und Internationalität von Forschenden und Forschungseinrichtungen, zu Determinanten beruflichen Erfolges und Verbleibs von Absolventen und Nachwuchsforschenden in der Wissenschaft sowie zur Gender- und Migrationsforschung.

Für die Bearbeitung von diesbezüglichen Forschungsfragen ist neben der Wissenschaftsforschung die Hochschulforschung als interdisziplinäres Forschungsfeld gleich mehrfach prädestiniert: Sie vereint die Perspektiven mehrerer Wissenschaftsdisziplinen; d. h. sie beleuchtet Gegenstände nicht nur jeweils separat aus disziplinären Blickwinkeln, sondern bietet (auch) die theoretische und methodische Offenheit, diese zusammenzuführen und gerade dadurch neue Erkenntnisse zu generieren (vgl. hierzu die Beiträge in „Die Hochschule“ 2/2011). Darüber hinaus bietet die Hochschulforschung Potential, die Perspektive des Wissenschaftsmanagements und damit Erfahrungen aus der *Umsetzung* von Steuerungs- bzw. Governanceinstrumenten systematisch einzubringen. Für den strategischen und steuernden Umgang mit Diversität – dem Diversity Management – kann die Hochschulforschung also in allen angesprochenen Bereichen einen wichtigen Beitrag zur Hochschulentwicklung leisten.

Der vorliegende Sammelband versteht sich aus dieser Perspektive als Impulsgeber für die Diskussion zur Erforschung und Entwicklung von Verfahren und Konzepten zum Umgang mit Diversität sowie zu ihrer Implementierung und Umsetzung.<sup>4</sup> Als anzustrebende Zielgruppen stellten sich in Gesprächen der Herausgeber demzufolge sowohl die mit der Umsetzung von Maßnahmen zum Umgang mit Diversität betrauten Akteure im Diversity Management, als auch Akteure, die über Diversität in der Wissenschaft bzw. an Hochschulen forschen heraus. Wir wollten darüber hinaus Diversität explizit nicht nur in Lehre und Studium, sondern auch in Forschung und Nachwuchsförderung thematisieren. Das Buch gliedert sich deshalb in vier Teile:

1. Der Abschnitt *Beiträge zur „Diversity-Debatte“ in Lehre und Studium aus der Perspektive des Zusammenhanges von Hochschulforschung und Hoch-*

---

<sup>3</sup> Zu Ansätzen der Erfassung der Diversität von Nachwuchsforschenden in anderen Ländern vgl. z. B. Pearson u. a. (2011).

<sup>4</sup> Das Buch versteht sich daher als eines von Hochschulforschenden und -praktikern für Hochschulforschende und -praktiker. Während an mehreren Stellen bewusst auch umfassendere theoretische Reflektionen zu den Besonderheiten des Feldes in der Wissenschaft aufgenommen wurden, wollten wir hier keinen eigenständigen Beitrag zur Definition von Diversität liefern und beschränken uns daher an dieser Stelle auf den Hinweis, dass wir uns in unserem Verständnis von Diversität anleihen an die in Krempkow/Kamm (2012) dargelegte Lesart und die dort zitierte weiterführende Literatur.

*schulmanagement* versammelt Artikel, die den Diskussionsstand in Lehre und Studium aufarbeiten und die Entwicklung von Diversity Management an Hochschulen in seiner hochschulpolitischen Entwicklung beschreiben.

2. Unter der Abschnittsüberschrift *Empirische Bestandsaufnahmen und neuere Forschungen zur Diversität in Lehre und Studium* werden empirische Studien und Fallbeispiele zur Diskussion gestellt, die sich verschiedener Aspekte der Diversität in Lehre und Studium annehmen. Diese werden vor dem Hintergrund sich wandelnder Anforderungen an die Hochschulen – beispielsweise als Ergebnis des demographischen Wandels – diskutiert.
3. In dem Abschnitt *Beiträge zum Umgang mit Diversität in Forschung und Nachwuchsförderung* finden sich Beiträge zu verschiedenen Aspekten des Umgangs mit und der Erfassung von Diversität in der Forschung und von Forschenden, sowie von Forschungseinrichtungen.
4. Der Teil *Empirische Bestandsaufnahmen und neuere Untersuchungen zur Diversität von Forschenden* enthält empirische Studien und Beispiele aus der derzeitigen Forschungslandschaft in Deutschland und fokussiert neben der Diversität von Forschenden v. a. auch die Diversität von Nachwuchsforschenden als Potenzial für die Forschung.

Mithilfe der ausgewählten Themenschwerpunkte wollen wir die Perspektive für Diversitätsaspekte auch jenseits der typischen ‚Benachteiligungsdiskurse‘ öffnen.

*Beiträge zur "Diversity Debatte" in Lehre und Studium aus der Perspektive des Zusammenhangs von Hochschulforschung und Hochschulmanagement*

Mina Wiese eröffnet den Sammelband mit einer Zusammenschau bestehender Initiativen seitens der Hochschulen und der Politik zur Förderung eines Bewusstseins des Hochschulsystems für das Thema Diversity. Ausgangspunkt sind die (mittlerweile bestehenden) europäischen und nationalstaatlich verbindlichen Regelungen, die die Förderung von „Diversity-Sensibilität“ als hoheitliche Aufgabe des Hochschulbildungssystems in Europa definieren. Gleichwohl sind die entsprechenden Vorstellungen bei Weitem noch nicht flächendeckend umgesetzt, und dies nicht zuletzt wegen einer unzureichenden Ressourcenausstattung. Wiese stellt Ansätze von Hochschulen vor, die das Thema gleichwohl in ihre strategische Planung oder – auf einer hochschuldidaktischen Ebene – in die Gestaltung von Studienangeboten einbeziehen.

Die Initiierung von diversitätsbezogenen Aktivitäten zu unterstützen – ganz ungeachtet aller Ausstattungsprobleme – hat sich das „Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“ zur Aufgabe gemacht. Dieses Netzwerkprojekt der Universität Duisburg-Essen und der Fachhochschule Köln wird von Sarah Winter beschrieben. Das Zentrum versteht sich als eine Initiative von Hochschulen für Hochschulen, bspw. im Sinne des gegenseitigen Austauschs von Erfahrungen und „best practices“. Seine Aktivitäten beziehen sich vornehmlich auf fünf einschlägige diversitätsrelevante Dimensionen, namentlich Bildungshintergrund, Kultur,

Gender, Migration sowie physische und psychische Belastbarkeit. Gleichzeitig bezieht sich das Angebot des Zentrums nicht nur auf Studierende und damit den Leistungsbereich Lehre und Studium, sondern vielmehr zielt es auf die Schärfung des Bewusstseins der Hochschulen für den Umgang mit Diversität in der Wissenschaft im Allgemeinen ab.

Vor dem Hintergrund eines Auditierungsverfahrens diskutiert Daniela de Ridder Erfolgsbedingungen für die Einführung eines Diversity Managements. Diese Erfolgsbedingungen sind insbesondere (auch) in der Bereitschaft zu sehen, kulturellen Wandel in den Hochschulen anzustoßen, der beispielsweise beinhaltet, die bestehende Leitungskultur zu analysieren und in Frage zu stellen sowie die Governancestrukturen in einen umfassenden Change Management Prozess einzubeziehen. Durch das Audit werden Hochschulen zertifiziert, die den Umgang mit Diversität nicht als zusätzliche (und damit potenziell „lästige“) Aufgabe interpretieren, sondern die Vielfalt als Chance für die Profilierung beispielsweise im Bereich der Personalpolitik ansehen und dadurch Rekrutierungsgewinne „im Kampf um die besten Köpfe“ gegenüber anderen Hochschulen erzielen. Mithin ist Diversity Management nicht nur als Reaktion auf politische und juristische Anforderungen, die von hochschulexterner Seite an die Hochschulen herangetragen werden zu sehen, sondern stellt eine Möglichkeit der Profilierung in einem zunehmenden Wettbewerb der Hochschulen um knappe Ressourcen dar.

Anna Katharina Jacob analysiert die auf die Diversität der Studierenden bezogene hochschulpolitische Agenda der Universität Duisburg-Essen, die durch einen hohen Anteil „nicht-traditioneller“ Studierender gekennzeichnet und die gleichzeitig eine der größten Universitäten in Deutschland ist. Der Beitrag beleuchtet und diskutiert kursorisch eine Vielzahl von Diversity-Projekten. Aufgrund der strategischen Herangehensweise der Universität an das Thema – durch die Einsetzung eines Prorektorats Diversity Management, durch die Aufnahme von diversitätsbezogenen Zielen in das Universitätsleitbild, durch die Einsetzung einer Senatskommission Diversity Management, etc. – gelingt es zu vermeiden, dass diese Initiativen Insellösungen bleiben. Dafür sprechen auch die begleitende systematische Evaluation sowie die konsequente Einbeziehung der Lehrenden in die Entwicklung des Diversity-Bewusstseins der Hochschule.

Petra Kehr und Carmen Leicht-Scholten führen in ihrem Beitrag das Diversity Management mit dem Gender Mainstreaming zusammen. Sie verstehen unter dem „Diversity Mainstreaming“ eine Strategie zur Durchsetzung von Chancengleichheit in der Wissenschaft, die gleichzeitig verschiedene Kategorien sozialer Ungleichheit einbezieht. Zugleich warnen sie davor, den Angehörigen von Gruppen stereotyp gruppenspezifische Eigenschaften, Bedürfnisse oder Interessen zuzuschreiben, sei es als Defizit oder als spezifisches Potenzial. Ziel sollte ihnen zufolge vielmehr sein, Hochschulen von einer monokulturellen – also durch die Interessen einer dominanten Gruppe geprägten Organisation – zu einer multikulturellen Organisation zu entwickeln, die mit Vielfalt wertschätzend und zugleich wertschöpfend umgeht.

### *Empirische Bestandsaufnahme und neuere Forschungen zur Diversität in Lehre und Studium*

Hannah Leichsenring stellt mit QUEST ein Instrumentarium zur empirischen Untersuchung der Diversität der Studierendenschaft an Hochschulen vor. Belastbares Wissen über Ausmaß und Dimensionen von Heterogenität und Diversität der Studierendenschaft ist – ganz im Sinne einer evidenzbasierten Steuerungsphilosophie – grundlegende Voraussetzung für rational basierte Steuerungsentscheidungen. An den entsprechenden Wissensbeständen mangelt es derzeit nach Auffassung Leichsenrings noch in erheblichem Maße. Mit QUEST ergibt sich dagegen die Möglichkeit, verschiedene Informationsquellen, von studentischen Befragungsdaten über Hochschulstatistiken und Informationen aus dem Campus Management zusammenzuführen und in einem gemeinsamen Monitoring für die Hochschulsteuerung zu nutzen.

Anhand des Fallbeispiels einer ostdeutschen Hochschule thematisieren Philipp Pohlenz, Olaf Ratzlaff und Frank Niedermeier die Auswirkungen des demographischen Wandels in der Region. Dabei wird auf die Nützlichkeit von Rekrutierungsbemühungen eingegangen, sei es bei Studierenden westdeutscher Herkunft oder bei Landeskindern, die bislang noch nicht von ihrem Hochschulzugangsrecht Gebrauch gemacht haben. Im Ergebnis ist festzustellen, dass sich die entsprechenden Initiativen als Strohfeuer erweisen können, wenn sie nicht im Kontext längerfristiger Entwicklungsziele, wie etwa der Bindung von Studierenden an die Hochschulen und von Absolventen an die Region betrachtet werden. Vielen ostdeutschen Hochschulstandorten fällt es schwer, die gewünschte Bindungskraft zu entfalten. Gleichzeitig ist deren Entwicklung nicht als alleinige Aufgabe der Hochschulen und der Gestaltung von Lehre und Studium zu verstehen, sondern stellt eine Herausforderung verschiedener Akteursgruppen in den Regionen dar.

Claudia Finger lenkt die Aufmerksamkeit auf die soziale Selektivität beim Zugang zur Möglichkeit, während des Studiums Auslandsmobilität zu realisieren. Internationale Austauschfahrten sind als ein Herzstück der Bologna-Reform sowie als Motor für den Erwerb überfachlicher und sozialer Kompetenzen zu sehen. Umso mehr stellen ungleich verteilte Chancen auf die Verwirklichung von Auslandsaufenthalten ein Problem für die mit der Studienreform verbundenen Ziele dar. Förderprogramme beziehen sich indes eher auf die Steigerung der Mobilitätsraten an sich, die Egalisierung sozial strukturierter Ungleichheit bei der Studierendenmobilität steht bislang noch nicht im Fokus der Förderpolitik. Um die Notwendigkeit einer solchen Fokuserweiterung aufzuzeigen, werden empirische Befunde zur Studierendenmobilität auf der Basis der Daten der Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerks vorgestellt und diskutiert.

Karoline Spelsberg verknüpft in ihrem Beitrag die Diskussionsstränge zu Diversität einerseits und Kompetenzorientierung von Lehre und Studium andererseits. Dabei geht sie der Frage nach, anhand welcher hochschuldidaktisch begründeter Lehr-/Lernarrangements beidem Rechnung getragen werden kann. Ziel ist es, Diversität und Heterogenität von Studierenden jenseits von Stereotypisierungen als Realität von Lehre und Studium anzuerkennen und als Potenzial auf-

zugreifen. Das Verständnis von Kompetenzorientierung in der Lehre stellt die Handlungskompetenz der Studierenden und damit die Lernergebnisse in den Mittelpunkt. Sowohl die Diversität der Studierenden als auch die Kompetenzorientierung stellen die hochschuldidaktisch reflektierte Gestaltung von Lehre und Studium vor große Herausforderungen. Als eine Möglichkeit für eine kompetenzorientierte und zugleich diversitätssensible Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen diskutiert die Autorin das didaktische Element der Lernaufgabe.

### *Beiträge zum Umgang mit Diversität in Forschung und Nachwuchsförderung*

In seinem Beitrag „Die epistemische Diversität der Forschung als theoretisches und politisches Problem“ beschreibt Jochen Gläser Zusammenhänge zwischen zu lösenden politischen Problemen bezüglich der Diversität der Forschung, wie z. B. übermäßiger und möglicherweise die Innovationskraft einschränkender Selektivität von Forschungsförderung und bislang ungelösten theoretischen Problemen bei der Erfassung und Steuerung der Diversität der Forschung. Das Ziel seines Beitrages besteht darin, unser diesbezügliches Unwissen genauer zu umreißen und den theoretischen, methodischen und empirischen Forschungsbedarf zu skizzieren. Zu diesem Zweck demonstriert Gläser zunächst anhand von Analogieschlüssen z. B. zur Biodiversität, warum die epistemische Diversität wahrscheinlich eine wichtige Erfolgsbedingung von Forschung ist. Anschließend fragt er, welche Kausalmechanismen vorstellbar sind, die Einflüsse auf die epistemische Diversität der Forschung vermitteln. Einen solchen Vermittlungsprozess illustriert er an einem Beispiel aus der empirischen Analyse der australischen universitären Forschung. Aus diesen Hinweisen, so Gläser schließlich, lassen sich Aufgaben für die Forschung zur und den Umgang mit der epistemischen Diversität ableiten, die er abschließend kurz skizziert.

Gerald McLaughlin, Jacqueline McLaughlin und Josetta S. McLaughlin reflektieren in ihrem Beitrag "Diversity indices: Metrics for measuring diversity in US higher education" zunächst kritisch die für US-Hochschulen meist genutzten einfachen Prozentwerte von demografischen Merkmalen wie Hautfarbe oder Herkunft aus einer ethnischen Minorität zur Erfassung von Diversität. Denn – so das Autorentrio – ohne angemessene Maßzahlen können umfassende Definitionen von Diversität nicht angemessen erfasst und gesteuert werden. Sie stellen darauf folgend Maßzahlen für Diversität dar, die sie in Anlehnung an solche aus der Biodiversitätsforschung für Hochschulen entwickelten. Anhand eines Datensets von rund 1.500 US-Hochschulen beschreiben sie die Berechnung ihres Diversity-Index und stellen dessen interne Konsistenz sowie dessen Faktorenstruktur dar. Im Ergebnis schlagen sie für die US-Hochschulen zwei Diversity-Indizes vor: Einen für ethnische sowie einen weiteren für soziale Diversität. Darüber hinaus stellen sie deren Zusammenhänge mit der Marktposition und den Investitionen der Hochschulen u. a. in Gehälter ihres Personals sowie für Studierenden-Service-Angebote dar. Sie zeigen auf, dass Hochschulen mit höherer sozialer Diversität zugleich häufiger diejenigen mit einer ungünstigeren Marktposition sind, die geringere Investitionen in Gehälter ihres Personals sowie Studierenden-Serviceangebote

tätigen. Dagegen zeigt sich bei Hochschulen mit höherer ethnischer Diversität, dass es an diesen tendenziell höhere Investitionen in Gehälter ihres Personals gibt. In Ihrem Ausblick beschreiben sie die Implikationen, über die nachzudenken sich ihnen angesichts ihrer Ergebnisse aufdrängte – insbesondere für den weiteren Umgang mit der Erfassung von Diversität und mit Versuchen ihrer Steuerung an US-Hochschulen.

Lesley Wardley und Charles Bélanger stellen in ihrem Beitrag die Frage: „Can too much Diversity be a Threat to Identity?“ Die Antwort versuchen sie unter Bezugnahme auf die ethnische Diversität in der kanadischen Gesellschaft allgemein sowie im kanadischen Wissenschafts- bzw. Hochschulsystem im Besonderen zu finden. Sie rühren dabei auch an Tabus der politischen und wissenschaftspolitischen Diskussion, die angesichts (auch) in Kanada stattfindender Überalterung der arbeitsfähigen Bevölkerung und niedriger Geburtenraten bis dahin nicht angesprochen wurden. So vertreten sie das Argument: „Diversity must be judiciously managed to ensure that national and institutional identity remain in an adaptive mode while maintaining core values. At times, this management process may not be the most popular deed to perform in the eyes of immigration advocacy groups, immigration lawyers and consultants, and new Canadians who are hoping to repatriate their family and to grant them the benefits of living in Canada.“ In ihrem Beitrag beschreiben sie die Entwicklung der Diversity-Debatte in Kanada, bevor sie dessen Veränderungen der ethnischen Diversität spezifizieren. Anschließend diskutieren sie den erwarteten Nutzen sowie „pressure points arising from such massive diversity“. Darauf folgt eine Benennung der „core values“, die notwendig seien, um die nationale und institutionelle Identität zu schützen. Und schließlich identifizieren sie Wege und Vorstellungen, wie die Kluft zu deren Verwirklichung überwunden werden sollte.

Lothar Zechlin thematisiert in seinem Beitrag „Multiversity - horizontale und vertikale Differenzierung im Hochschulsystem“ wie sich die Hochschullandschaft in Deutschland bezüglich ihrer Institutionen in den letzten Jahren gewandelt hat: Inzwischen gibt es nicht nur Universitäten und Fachhochschulen, sondern „Exzellenzuniversitäten“, „Duale Hochschulen“ oder Mitglieder von exklusiven Netzwerken wie u. a. die „TU9 – German Institutes of Technology“ und die „U15“ als Verband großer forschungsorientierter Universitäten und die UAS7 als Verband forschungsorientierter Fachhochschulen. Doch wie weit soll dieser Trend zur „Multiversity“ noch gehen? Geht es dabei um neue Aufgaben und bessere Aufgabenerfüllung oder hauptsächlich um Image und öffentliche Wirkung? Zechlin legt in seiner Analyse dar, warum ein differenzierterer Begriff von „Exzellenz“ erforderlich ist, in den die „Andersartigkeit“ der neu entstehenden Profile von Hochschulen eingeht und dass es neben Forschungsexzellenz spezifischer Exzellenzkriterien für eine ganze Palette spezifischer hochschulischer Aufgabenprofile bedarf, die von den Hochschulen selbst zu entwickeln sind. Da sich die Hochschulen auf Quasi-Märkten befinden, in denen die Politik Anreize setzt – so Zechlin weiter – müssten die Hochschulen aber auch auf die Politik Einfluss nehmen, das Geld so

zur Verfügung zu stellen, dass die ganze Palette der neuen Vielfalt zur Blüte gebracht werden kann.

In ihrem Beitrag „Profiling Diversity of Australian Universities“ beschreiben Marian Mahat et al einleitend die Äußerungen von Hochschulleitungen in Australien, dass alle Universitäten nur Variationen einer einzigen seien – der umfassenden Forschungsuniversität – und sie fragen: Ist das australische Hochschulsystem wirklich so kontrastarm? Sie knüpfen damit an (wissenschaftspolitische) Diskurse zur institutionellen Diversität in Hochschulsystemen an, sowie empirisch an den Klassifizierungsansatz der U-Map (van Vught 2009) und des U-Multirank (van Vught / Ziegele 2012),<sup>5</sup> den sie zur systematischen Erfassung und Darstellung der institutionellen Diversität anwenden. Aus den öffentlich zugänglichen Daten der Universitäten erstellen sie damit Profile ihrer Aktivitäten und Leistungen: Während dabei in „activity profiles“ eine höhere Ausprägung bzw. ein ‚mehr‘ nicht unbedingt auch ein ‚besser‘ bedeute, so Mahat et al, sei bei den „performance profiles“ eine höhere Ausprägung bzw. ein ‚mehr‘ üblicherweise auch ein ‚besser‘. In ihrer Darstellung kombinieren Mahat et al. beide Profile unter Verwendung der Profildimensionen Teaching and Learning, Student Profile, Research Involvement, Knowledge Exchange, International Orientation. Mithilfe von Clusteranalysen ordnen sie im Ergebnis jede Universität einem von sechs Clustern zu.

### *Empirische Bestandsaufnahmen und neuere Forschungen zur Diversität von Forschenden*

In dem Beitrag „Diversität unter Wissenschaftlern an deutschen Hochschulen“ geht Anna Katharina Jacob der Frage nach der anzutreffenden Diversität unter Professorinnen und Professoren und Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach. Die Diversität der Forschenden kann Jacob zufolge einerseits als Spiegel der Etabliertheit bestimmter sozialer Gruppen innerhalb von gesellschaftlichen Eliten gelesen werden. Es habe andererseits aber auch mindestens indirekte Auswirkungen auf die weitere Entwicklung von Diversität an den Hochschulen, da Lehrende – auf der jeweiligen Hierarchiestufe von Hochschullehrenden wie wissenschaftlichem Mittelbau – immer auch als Rollenvorbilder für die jeweils nachrückende Generation fungieren. Ausgangspunkt der Betrachtungen bildet das Datenmaterial der internationalen Untersuchung des Hochschullehrendenberufs „Changing Academic Profession (CAP)“, das sie für diesen Beitrag erstmals bezüglich zentraler Aspekte der Diversität der Befragten für Deutschland im internationalen Vergleich ausgewertet hat.

Der Beitrag „Diversität des Wissenschaftsbetriebes in historischer Perspektive und der Versuch eines Ausblickes: Die Situation vor 100 Jahren und heute am Beispiel einer Forscherin“ von Oda Cordes widmet sich dem Leben von Marie Munk, der ersten Richterin Deutschlands. Neben werkbiographischen Betrachtun-

---

<sup>5</sup> Zu einem Vergleich des Klassifikationsansatzes mit einer möglichen Alternative vgl. Krempkow/Kamm (2012).

gen über das Verhältnis von Diversität und Recht, Diversität und Gerechtigkeit, Diversität und Differenz sowie Diversität und Gleichheit skizziert die Autorin einen Ausblick auf die Erfordernisse des Wissenschaftsbetriebs der Zukunft.

Katharina Hochfeld argumentiert in ihrem Beitrag „Die Etablierung von Dual Career Servicestellen zur Förderung der Diversität von Lebensmodellen an deutschen Universitäten“, dass die Unterstützung der Realisierung von Doppelkarrierepartnerschaften als Baustein zu betrachten ist, weibliche Karrieren in der Wissenschaft zu realisieren und die Lebens- bzw. Partnerschaftsmodelle in der wissenschaftlichen Leitungsebene zu diversifizieren. Gleichzeitig weist die Autorin aber darauf hin, dass die Etablierung von Dual Career Services weder die langen risikobehafteten Qualifikationsphasen noch die in der Wissenschaft herrschende Arbeitskultur ändern kann. Hierfür sind nach Ansicht Hochfelds grundlegende strukturelle Änderungen im universitären System notwendig.

Katrin Pittius, Kerstin Janson und René Krempkow fragen „Im Westen nichts Neues?“ und widmen sich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Nachwuchsforschenden als Bestandteil der Diversität von Lebensentwürfen in der Wissenschaft. Sie zeigen zum einen auf, dass vor dem Hintergrund des Diversity-Konzepts die Kombination von Wissenschaft und gelebter Familienzeit stärker als zuvor (potentiell) gleichberechtigt neben anderen Lebensentwürfen betrachtet wird – zumindest in der Theorie. Zum anderen gehen sie der Frage nach, welche konkreten Bedingungen vor Ort den Lebensentwurf Wissenschaft und Familie begünstigen bzw. welche als Barriere wirken. Anhand von drei Fallbeispielen illustrieren sie, mit welcher fördernden bzw. hemmenden Faktoren Nachwuchswissenschaftler diesbezüglich in der Praxis konfrontiert werden.

Lynn McAlpine und Gill Turner zeigen in ihrem Beitrag „Imagined and emerging career patterns: Perceptions of doctoral students and research staff“ mithilfe einer qualitativen Längsschnittstudie auf, wie sich Berufsziele und Identitätskonzepte von Nachwuchswissenschaftlern im Zeitverlauf verändern können. Auf Grundlage persönlicher Erfahrungen von 26 britischen Sozialwissenschaftlern über zwölf Monate (biographisch-demographischer Fragebogen zu Beginn und Ende des Untersuchungszeitraums, zwölf Aktivitätsprotokolle über eine spezifische Arbeitswoche sowie ein narratives Interview) beschreiben sie subjektive Karrieren bzw. Karriereziele. Vor dem Hintergrund ihres Konzepts der „academic identity-trajectory“ arbeiten sie heraus, wie individuelle akademische Erfahrungen und die Stellensituation sowohl gegenwärtige berufliche Intentionen als auch zukünftige Karriereperspektiven innerhalb und außerhalb der Wissenschaft formen. Dadurch verfolgen sie die Sichtweise, dass „[...] decisions around paid employment might be influenced by and influence other aspects of an individual’s identity-trajectory“.

Wir hoffen, mit dem vorliegenden Band zur Diversity-Debatte in Deutschland neue Impulse zu liefern sowie bislang unverbundene Diskursstränge und Befunde zusammenzuführen – wenngleich einige von uns ursprünglich als Beitragsthemen diskutierte Diskursstränge und Ideen in diesem Band (noch) nicht aufgegriffen

werden konnten. Dies liegt zumindest teilweise daran, dass für einige Bereiche bislang kaum empirische Befunde vorliegen. Beispielsweise findet eine Diskussion zu tatsächlichen Effekten von Diversität und Diversity-Management-Maßnahmen an Hochschulen bislang kaum statt. Anders sieht dies beispielsweise in der Privatwirtschaft aus<sup>6</sup> - wobei uns die größeren Schwierigkeiten in der Wissenschaft durchaus bewusst sind (vgl. hierzu Gläser in diesem Band). Aus diesem Grund besteht ein wichtiges Desiderat nach wie vor in der Identifikation und (quantitativen wie qualitativen) Beschreibung von Diversity-relevanten Einflussfaktoren. Darunter fallen nicht nur individuelle Aspekte der (Lern- oder Studien-)Biographie von Studierenden, sondern auch strukturelle Aspekte, wie Standortvorteile.<sup>7</sup> Auch in unserem Band stehen überwiegend individuelle Diversitätsaspekte im Vordergrund. Strukturelle Faktoren werden jedoch in einzelnen Beiträgen aus Deutschland und gleich in mehreren aus dem Ausland thematisiert (die nicht zuletzt Impulse für die Diskussion in Deutschland liefern könnten). In den übrigen Beiträgen werden strukturelle Aspekte zumindest gestreift und auf die Wirkung von individuellen Aspekten bezogen. Wir möchten an dieser Stelle die ohnehin nur beispielhafte Aufzählung von Desiderata abbrechen und eine anregungsreiche Lektüre wünschen. Inhaltliche Anregungen zu diesem Buch oder für künftige Publikationen zu diesem Themenfeld nehmen wir selbstverständlich gern entgegen.

Berlin und Potsdam, im Juli 2013

---

<sup>6</sup> Hierzu wurden z. B. auf dem internationalen Forschungsseminar „Diversity in Europe“ im April 2013 in Dubrovnik in mehreren Beiträgen interessante Ergebnisse vorgestellt. Deren Publikation ist in einem für 2014 geplanten Themenheft der wirtschaftswissenschaftlichen Zeitschrift „Management Revue“ geplant.

<sup>7</sup> Zwar gibt es bereits einzelne Arbeiten hierzu z. B. im Bereich der Forschung (vgl. etwa Fromm/Grözinger 2010) sowie auch im Bereich der Lehre und des Studiums (vgl. z. B. Kamm/Krempkow 2010 sowie Pohlenz/ Ratzlaff/ Niedermeier in diesem Band). Dies sind jedoch bislang nur vereinzelte Arbeiten, die sich – von einigen Arbeiten unter Bezug auf Ansätze aus dem Ausland abgesehen (z. B. Krempkow/Kamm 2012) – bislang nicht oder nur wenig systematisch mit der eher von individueller Diversität geprägten Debatte in Bezug gesetzt wurden.

---

## Literatur

- Fromm, Nadine / Grözinger, Gerd (2010): Sollte auch die DFG ein EPSCOR-Programm auflegen? Ein US-Beispiel zur Gestaltung von fairen Ausgangsbedingungen im Wettbewerb um öffentliche Forschungsgelder. *Qualität in der Wissenschaft (QiW)*, Nr. 3/2010, 66-70.
- Kamm, Ruth / Krempkow, René (2010): Ist leistungsorientierte Mittelvergabe im Hochschulbereich „gerecht“ gestaltbar? *Qualität in der Wissenschaft (QiW)*, Nr. 3/2010, 71-78.
- Krempkow, René / Kamm, Ruth (2012): Leistungsbewertung unter Berücksichtigung institutioneller Diversität deutscher Hochschulen: Ein Weg zur Förderung von Vielfalt? in: Klein, Ute / Heitzmann, Daniela: *Diversity und Hochschule. Teilhabebarrrieren und Strategien zur Gestaltung von Vielfalt*. Weinheim: Juventa, 164-181.
- Pearson, Margot / Cumming, Jim / Evans, Terry / Macauley, Peter / Ryland, Kevin (2011). How shall we know them? Capturing the diversity of difference in Australian doctoral candidates and their experiences. *Studies in Higher Education*, 36 (5), 527-542.
- Stensaker, Bjoern (2012): *Convergence and Diversity in European Higher Education*. Paper for the EAIR – The European Higher Education Society 34th Annual Forum, Stavanger, Norway.
- van Vught, Frans (2009): *Mapping the Higher Education Landscape. Towards a European Classification of Higher Education*. Dordrecht: Kluwer.
- van Vught, Frans / Ziegele, Frank (2012): *Multidimensional Ranking: The design and development of multidimensional ranking*. Dordrecht: Springer.