

Vielfalt an Hochschulen

Zur Bedeutung und Umsetzung von Diversitätsstrategien

| SUSANNE SCHMIDT | ANNA-MARIA MAZURCZAK

Eine Studie der Universität Magdeburg zeigt, dass deutsche Universitäten die Relevanz von Vielfalt mit einem inklusiven Arbeits- und Studenumfeld erkennen. Was ihnen fehlt, sind die personellen und finanziellen Ressourcen, um den Transformationsprozess zielgerichtet voranzutreiben.

Ob man es Vielfalt, Diversität oder Heterogenität nennt – der Diskurs über das Potenzial von Personen mit unterschiedlichen Eigenschaften und Hintergründen steht in vielen Unternehmen auf der Agenda. Forschungsergebnisse zeigen, dass diverse Teams kreativer sein können als homogene Teams, da Diversität im Team es ermöglicht, Aufgaben aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. Weiterhin haben Studien gezeigt, dass ein inklusives Arbeitsumfeld und Chancengerechtigkeit Schlüssel sind, um das volle Potenzial von Diversität zu entfalten. Somit können Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion

Unternehmen widerstandsfähiger gegenüber Krisen machen. Wie steht es aber um die Förderung der Vielfalt in den akademischen Bildungseinrichtungen, an denen die zukünftigen Fach-

»Unter Universitätsleitungen zeigt sich ein zunehmendes Engagement für Diversität und auch die Führungsteams selbst sind vielfältiger geworden.«

und Führungskräfte ausgebildet werden? Dieser Frage sind wir am Lehrstuhl für Internationales Management nachgegangen. Im Zeitraum von 2021 bis 2023 haben wir zwei Studien durchgeführt: Die erste befasst sich mit diversitätsspezifischen Angaben auf den Webseiten von 76 öffentlich-rechtlichen Universitäten in Deutschland. Für die zweite Studie haben wir ergänzend dazu Mitarbeitende der Universitätsverwaltungen sowie Studierende der betrachteten Universitäten zur Vielfalt an ihren Hochschulen befragt. Aufgrund der Dynamik dieses Themenbereiches war es uns wichtig, keine reinen Momentaufnahmen zu zeigen, sondern auch aktuelle Entwicklungen zu beleuchten.

Vielfalt zentrales Ziel an Universitäten

Universitäten ordnen Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion mehrheitlich als expliziten Wert ihrer Insti-

tution ein. Auch für Studierende ist das Thema Vielfalt wichtig. Sie legen Wert darauf, dass sich ihre Universitäten diesbezüglich engagieren. 61 der 76 betrachteten Universitäten haben die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und bekennen sich damit zur Förderung von Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion. Diese Selbstverpflichtung zu mehr Vielfalt im Arbeitsleben wurde 2006 von der gleichnamigen Non-Profit-Organisation ins Leben gerufen. Dass so viele Universitäten unterzeichnen, ist ein starkes Signal nach außen und in die Institution Universität hinein. Die betrachteten Universitäten engagieren sich zudem in diversitätsspezifischen Initiativen,

bekennen sich in ihren Leitbildern zur Förderung von Vielfalt, verankern das Thema strategisch und benennen verantwortliche Personen und Organisationseinheiten zur Stärkung von Diversität auf dem Campus.

Unter Universitätsleitungen zeigt sich ein zunehmendes Engagement für Diversität. Auch die Führungsteams selbst sind vielfältiger geworden – nachweislich zumindest mit Blick auf die Verteilung von Männern und Frauen. Das Rektorat beziehungsweise Präsidium war 2021 bei über 70 Prozent der betrachteten Universitäten männlich besetzt. Bis zum Frühjahr 2023 wurde an sieben Universitäten eine Rektorin beziehungsweise Präsidentin hinzugewählt. Somit sind die Universitätsleitungen zwar weiterhin überwiegend männlich besetzt, der Frauenanteil ist jedoch mit 39 Prozent in den Rektoren beziehungsweise Präsidien der Universitäten mehr als doppelt so groß wie der Frauenanteil in den Vorständen der

AUTORINNEN



Susanne Schmidt ist Professorin für Internationales Management an der Universität Magdeburg mit den Forschungsschwerpunkten Diversität, Equity und Inklusion sowie interkulturelles Management.



Anna-Maria Mazurczak ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Internationales Management an der Universität Magdeburg.

größten deutschen Unternehmen. Über den Frauenanteil hinaus gibt es nur wenige Informationen zu Vielfalt in den Universitätsleitungen.

Fokussierung auf bestimmte Gruppen

Das betrifft nicht nur die Universitätsleitungen. Die Betrachtung von Vielfalt ist oft begrenzt. Aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen achten die Universitäten merklich auf die Gleichstellung von Frauen und von Menschen mit Behinderungen. Seltener jedoch stehen andere Aspekte wie zum Beispiel sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität oder soziale Herkunft im Fokus. Auch das Alter hat wenig Relevanz, obwohl sich das Alter von Beschäftigten an Universitäten stark unterscheidet.

Durch den begrenzten Fokus auf ein oder zwei Vielfaltsdimensionen fehlen die Perspektiven anderer unterrepräsentierter Gruppen. Es bedarf zum einen der Wahrnehmung in der Universitätsleitung, dass Diversität mehr umfasst als Gender und Behinderungen oder Internationalität. Zum anderen braucht es eine quantitative Annäherung, um einen Überblick zu bekommen, wie divers die Universitäten sind und was die unterschiedlichen unterrepräsentierten Gruppen in Bezug auf Chancengerechtigkeit, Inklusion und Zugehörigkeit benötigen.

Strukturelle Verankerung erforderlich

Über 90 Prozent der betrachteten Universitäten haben ein Diversitätskonzept verabschiedet oder stehen kurz davor. Einige Universitäten haben das Diversitätskonzept in den allgemeinen Hochschulentwicklungsplan, andere in das Gleichstellungskonzept integriert. Alleinstehend sind die Konzepte sehr viel umfangreicher und enthalten mehr konkrete Anhaltspunkte für die Umsetzung der definierten Ziele. Oftmals wird außerdem unterschätzt, dass die Umsetzung festgelegter Vorhaben eines umfassenden Transformationsprozesses bedarf. Die Mehrheit der Universitäten gab an, dass es ihnen an Zeit, finanziellen Ressourcen und Personal fehle, um Chancengerechtigkeit sowie ein inklusives Arbeits- und Studenumfeld zu etablieren.

Bis 2021 wurde bei knapp der Hälfte der betrachteten Universitäten das

Thema Vielfalt entweder in die Organisationseinheit für Gleichstellungsarbeit integriert oder in einem Netzwerk organisiert. Klare Verantwortlichkeiten fehlten. Das hat sich inzwischen verändert. Immer mehr Universitäten verankern das Thema Diversität in einer eigenständigen Organisationseinheit. Schwierig bleibt eine klare Zuordnung der personellen Ressourcen zur Umsetzung der Diversitätsstrategien und eine Abgrenzung zu weiteren Tätigkeiten ohne Diversitätsbezug. Drei Viertel der betrachteten Universitäten benennen eine verantwortliche Person für Vielfalt auf ihrer Website, aber nur ein knappes Drittel gibt an, dass sich die verant-

»Oftmals wird unterschätzt, dass die Umsetzung festgelegter Vorhaben eines umfassenden Transformationsprozesses bedarf.«

wortliche Person diesem Thema in Vollzeit widmen kann. Andererseits haben seit 2021 etwa ein Drittel der betrachteten Universitäten ein Prorektorat beziehungsweise Vizepräsidium geschaffen und damit die Verantwortlichkeit zur Förderung von Vielfalt und Diversität in der Leitung verankert – ein entscheidender Erfolgsfaktor und eine Beschleunigung für den Transformationsprozess.

Die Analyse der Studienergebnisse verdeutlicht, dass deutsche Universitäten vor der Herausforderung stehen, die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel strategiegeleitet und effizient einzusetzen, damit der Transformationsprozess hin zu mehr Diversität, Chancengerechtigkeit sowie einem inklusiven Arbeits- und Studenumfeld gelingt. Mit unserer Studie beleuchten wir Entwicklungspotenziale und möchten damit die Universitätsleitungen bestärken, ihr Engagement im Transformationsprozess strategiegeleitet zu intensivieren. Diese Potenziale sind:

■ Ganzheitliches Verständnis von Vielfalt kultivieren: weitere Diversitätsdimensionen mit in den strategischen Diskurs aufnehmen, die über die gesetzlich vorgeschriebenen Dimensionen Gender und Behinderungen hinausgehen. Zusätzlich das Bewusstsein für weitere Diversitätsdimensionen schärfen durch Aktionstage für zum Beispiel „soziale Herkunft“, an denen sich Organisationen wie Arbeiterkind e.V. vorstellen können;

■ Verantwortlichkeit für den Transformationsprozess in der Universitätsleitung verankern: Beispielsweise durch ein Prorektorat beziehungsweise Vizepräsidium für Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion;

■ Umfangreiche finanzielle und personelle Ressourcen für die Umsetzung von Diversitätszielen bereitstellen: Ein guter Start wäre, eine verantwortliche Person mit Erfahrung im Diversity Management einzustellen, die sich in Vollzeit dem Thema widmen kann und Budgetverantwortung sowie Entscheidungsbefugnis hat;

■ Systematisches Datenmanagement einführen: 1. Auswertung von existierenden Daten, zum Beispiel zum Gender-Pay-Gap, 2. Freiwillige Erhebung von Informationen zu weiteren Diversitätsdimensionen, etwa über eine anonyme Befragung mit Möglichkeit zur Selbstidentifikation;

■ Interne Kommunikation zur Bedeutung von Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion verstärken: die Universitätsangehörigen über die internen Kanäle regelmäßig über die Fördermaßnahmen und strategischen Überlegungen zu diesen Themen informieren.



Report: Universität und Diversität – Status Quo

Den vollständigen Report erreichen Sie über nebenstehenden QR-Code oder per Link:

<https://shorturl.at/hrsJP>