

# Differenzen an der Universität



## *Wege zu Diversity als Hochschulkultur*

Prof. Dr. Uta Klein  
Gender Research Group  
[www.gender.uni-kiel.de](http://www.gender.uni-kiel.de)



# Diversity-Orientierung an der Hochschule

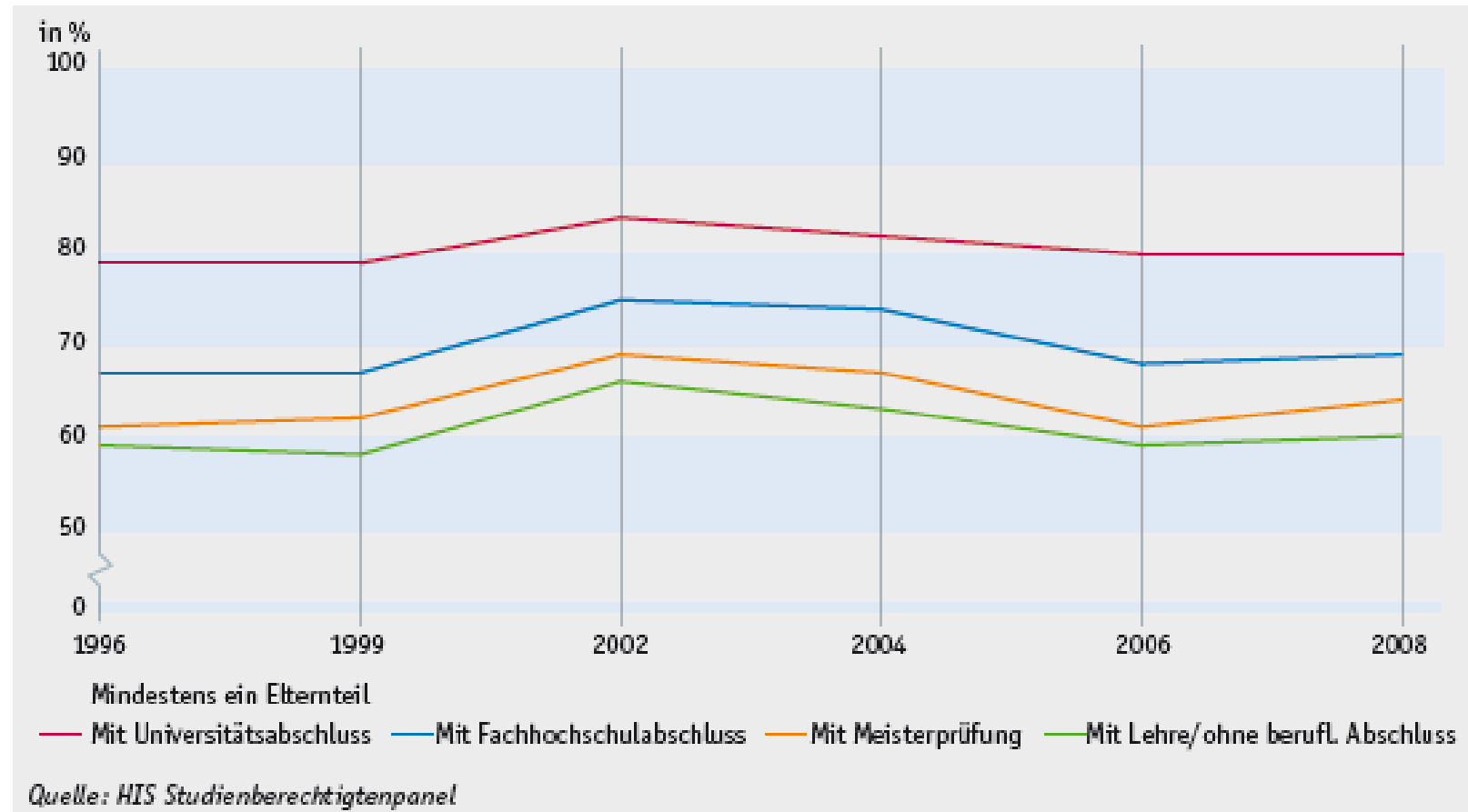
- ▶ Warum?
- ▶ Wie?
- ▶ Was gibt es bereits?



# Warum Diversity-Orientierung an der Hochschule?

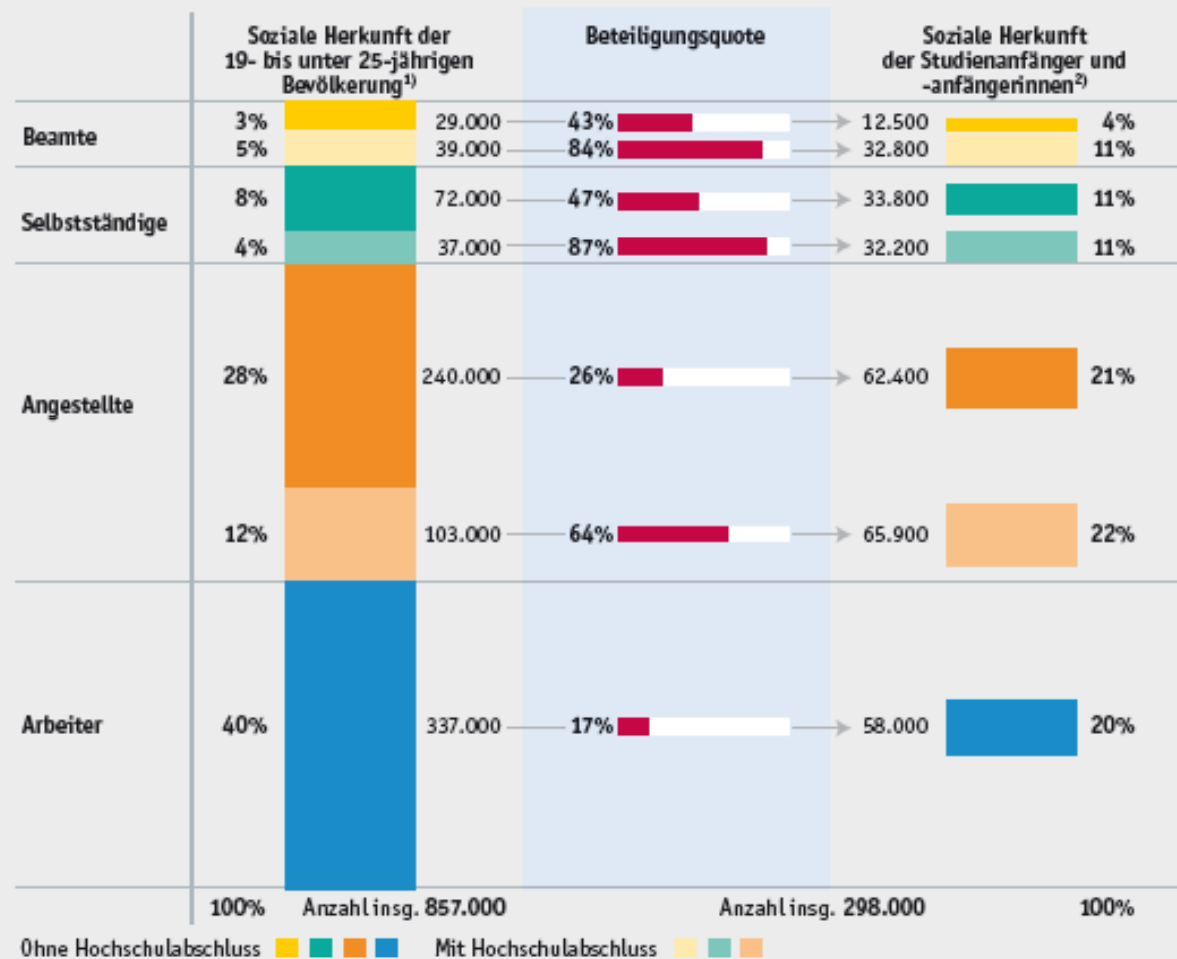
- ▶ Wissensgesellschaft: Qualifikation/Bedarf
- ▶ Nachwuchsförderung
- ▶ Wettbewerbsorientierung
- ▶ Druck durch Geldgeber
- ▶ Druck durch Gesetze (z.B. AGG)
- ▶ Chancengleichheit

# Studienwahrscheinlichkeit der Studienberechtigtenkohorten 1996-2008 nach beruflichem Abschluss der Eltern



Entnommen aus: Bildungsbericht 2010:119.

Abb. F2-3: Beteiligung an der Hochschulbildung nach sozialer Zusammensetzung und Bildungsstand im Elternhaus\* 2007 (nur Deutsche, Anzahl und in %)



\* Bestimmt über den Hochschulabschluss des Vaters

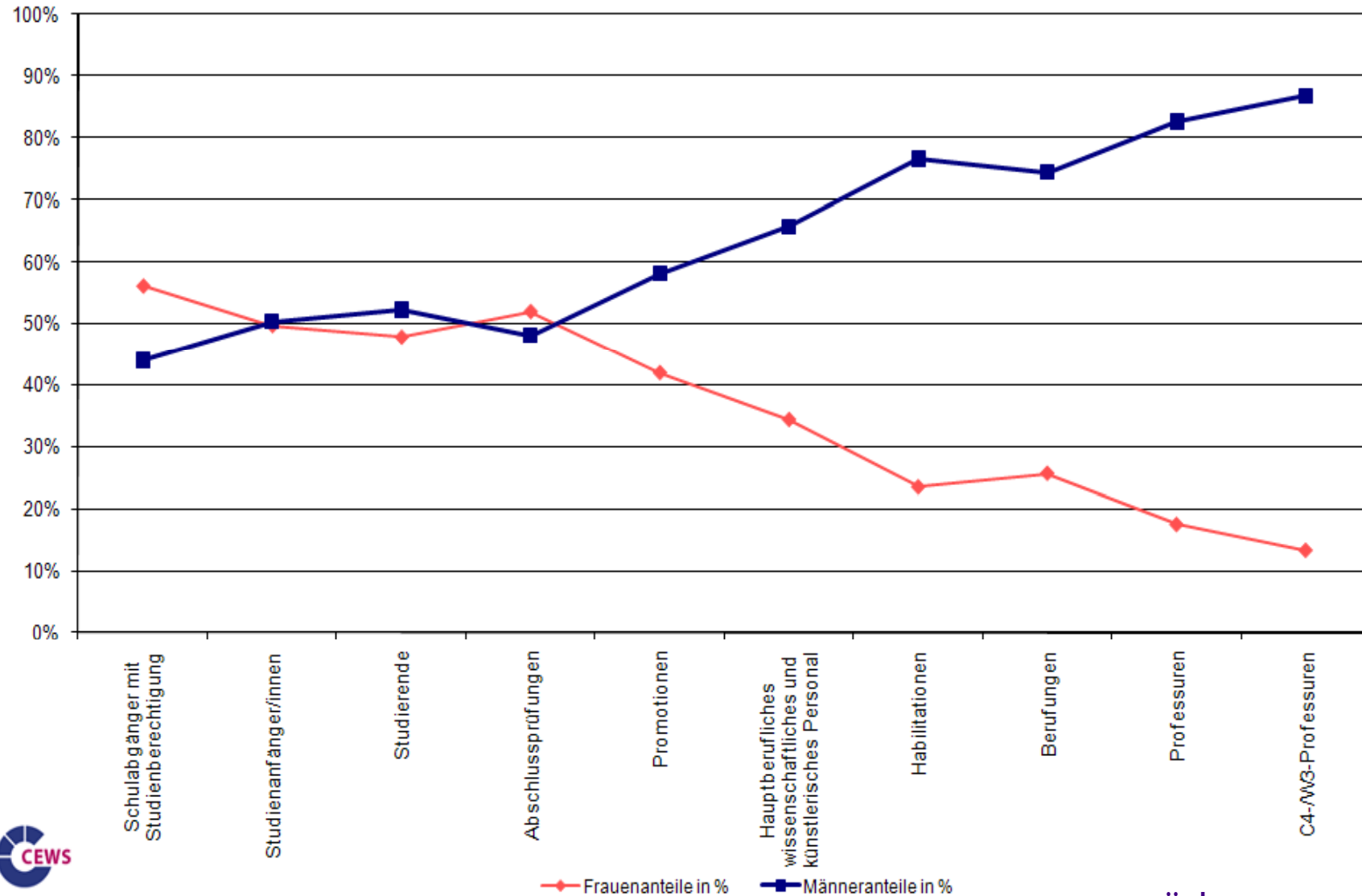
1) Nach beruflicher Stellung des Vaters, synthetischer Bezugsjahrgang (durchschnittliche Jahrgangsstärke der 19- bis unter 25-jährigen deutschen Bevölkerung in Deutschland; Werte gerundet)

2) Deutsche Studienanfängerinnen und -anfänger im Studienjahr 2007/08 an Universitäten, Fachhochschulen und Verwaltungsfachhochschulen (Werte gerundet)

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Hochschulstatistik, Mikrozensus; HIS Studienanfängerbefragung 2007/08; Abbildung entnommen aus: DSW/HIS 19. Sozialerhebung 2009

[zurück](#)

# Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf an deutschen Hochschulen im Jahr 2008



[zurück](#)

# Gleichstellung von Frauen und Männern

---

## § 3 HSG Aufgaben aller Hochschulen

(5) Die Hochschulen tragen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft bei. Sie ergreifen Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile für ihre weiblichen Mitglieder und wirken insbesondere auf die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten. Das Nähere regeln die Hochschulen jeweils in ihrer Verfassung.

# Studierende mit Behinderungen

---

## § 3 HSG Aufgaben aller Hochschulen

- (7) Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit. Sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse behinderter Studierender insbesondere bei den Studienangeboten, der Studienorganisation und den Prüfungen. (...)

[zurück](#)



# Warum Diversity-Orientierung an der Hochschule?

- ▶ DiM-Ansätze sind für Hochschulen interessant, weil sie sowohl mit einer Exzellenzorientierung als auch mit der Forderung nach Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit kompatibel sind.

# Multikulturelle Organisation nach Cox (1993)

---

- ▶ Eine Kultur, die Vielfalt fördert und wertschätzt
- ▶ Pluralismus als Prozess der Akkulturation
- ▶ Vollständige strukturelle Integration aller MitarbeiterInnen
- ▶ Vollständige Integration aller MitarbeiterInnen in informelle Netzwerke
- ▶ Vorurteils- und diskriminierungsfreie(re) personalpolitische Kriterien, Verfahren und Praktiken
- ▶ Minimale Interessenkonflikte durch ein pro-aktives Diversity-Management

Diversity- Dimension	Dominante Gruppe	Dominierte Gruppe(n)	Formen der Diskriminierung
GESCHLECHT	Männer	Frauen, Transgender-Personen	Sexismus
ETHNIZITÄT Rasse Hautfarbe Nationalität	„Inländer mit weißer Hautfarbe“	Angehöriger anderer Ethnien, Hautfarben oder Nationalitäten	Rassismus, Ethnozentrismus, Nationalismus, Xenophobie
Alter	Erwachsene mittleren Alters	Junge + ältere Erwachsene	Altersdiskriminierung
Religion	In D: Christen	Anhänger anderer Religionen + Freikirchen, Atheisten	Religiöse Diskriminierung, Antisemitismus,
Sexuelle Orientierung	Heterosexuelle	Schwule, Lesben, Bisexuelle	Heterosexismus, Homophobie
Behinderung, Körperliche Unversehrtheit	Menschen ohne Einschränkungen + Behinderung	Menschen mit Einschränkungen + Behinderung	Diskriminierung von Menschen mit Behinderung

Vedder 2008

Innere Dimensionen	Äußere Dimensionen	Organisationale Dimensionen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschlecht</li> <li>• Alter</li> <li>• Geistige oder körperliche Behinderungen</li> <li>• Sexuelle Orientierung (hetero-, homo- oder transsexuell)</li> <li>• Ethnische Prägung</li> <li>• Rasse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Religion (Schnittmenge zur Inneren Dimension)</li> <li>• Familienstand</li> <li>• Elternschaft</li> <li>• Erziehung</li> <li>• Einkommen</li> <li>• Berufserfahrung</li> <li>• Freizeitverhalten</li> <li>• Arbeitsstil</li> <li>• Stellung in der Organisation</li> <li>• Muttersprache</li> <li>• Kommunikationsstil</li> <li>• Wohnort</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funktion/Einstufung</li> <li>• Arbeitsfeld/-inhalt</li> <li>• Organisationseinheit</li> <li>• Dauer der Organisationszugehörigkeit</li> <li>• Standort</li> <li>• Arbeitsgebiet</li> <li>• Charakter des Arbeitsverhältnisses (z. B. Beamter oder Angestellter)</li> </ul>

Dimensionen nach: Marilyn Loden, Judy Rosener:  
Workforce America! Business One Irwin. 1991.

# Wirkungsziele

---

- ▶ Extern

- ▶ Gesellschaftspolitische Wirkungsziele

- ▶ (HS: bildungspolitisch (Bild.politik))
    - ▶ (breiter gesellsch.: Forschung)

- ▶ Intern

- ▶ Organisationsentwicklung

# Diversity Management

---

- ▶ *„Diversity Management ist das aktive und bewusste Entwickeln einer zukunftsorientierten, wertorientierten Strategie, sowie ein Kommunikations- und Management-Prozess des Akzeptierens und Nutzens bestimmter Differenzen und Ähnlichkeiten als Potential in einer Organisation, und ein Prozess, der einen Mehrwert für das Unternehmen schafft.“*

Trainings Handbuch Diversity Management,  
Internationale Gesellschaft für Diversity Management – idm, 2007

## Personalpolitik

- Personalauswahl (auch Berufungen)
- Personalentwicklung: Beförderung/ Entlohnung
- Diskriminierungsabbau durch awareness trainings
- Nachwuchsförderung

## Lehre

- Vielfältige Lehrformen
- Interkulturelle Kompetenzen
  - Verhalten, Wissen, Motivation
- Förderung interdisziplinären Denkens
- Module zu DiM-Kenntnissen als Schlüsselqualifikation

## Evaluation und Monitoring

## Forschung

- Diversity-Aspekte in gemeinsamen Arbeit
- Erforschung einschlägiger Themen
- Integration von Div. in Forschung: Intersektionalität

## Organisation der Hochschule

- Beschaffungswesen
- Öffentlichkeitsarbeit: /Außendarstellung: DiM als Profilelement
- Beratung, Dienstleistungen

# Achtung

---

- ▶ Gefahr des Essentialismus‘ und der Stereotypisierung  
„die Osteuropäer“, „die Latinas“ gibt es nicht.  
→ Nötig ist eine „dekonstruktive Wachsamkeit“ (Spivak)
- ▶ Auch Diversity bzw. interkulturelle Trainings können Diskriminierungsverhältnisse stabilisieren
- ▶ Es geht um Tiefenstrukturen
- ▶ Prozesse werden langsamer
- ▶ Nicht ein Seminar zum Thema, sondern Thema für sämtliche Prozesse ...



# Was gibt es bereits?

---

- ▶ **Universitäten im europäischen und außereuropäischen Ausland**
  - ▶ Z.B. Universität Wien, Universität Rotterdam, Universität Sydney und viele US-amerikanische Universitäten
- ▶ **Stabsstellen an einigen deutschen Universitäten eingerichtet**
  - ▶ RWTH Aachen, TU München
  - ▶ Universität Dortmund baut gerade eine Abteilung für Diversity auf
- ▶ **Universität Duisburg-Essen: erste Prorektorin für Diversity Management**
- ▶ **Masterprogramme für Diversity (-management)**

# Beispiel: University of Newcastle

## Chancengleichheit der Studierenden

<b>Student Equity Plan 2004-2006</b>	National	State	U of N	Goal
Low socio-economic status	16,17%	17,32%	32,93%	>30%
Aboriginal & Torres Strait Islander People	1,52%	1,25%	1,56%	2%
People from rural and isolated areas	18,18%	16,31%	11,87%	12%
Women in engineering/surveying		15,41%	9,81%	+2,5%
People with a disability	3,00%	2,86%	4,01%	>3%
People from Non-English speaking backgrounds	3,84%	5,60%	0,80%	1%

Aus: Vedder 2009

# Beispiel: University of Melbourne

The screenshot shows the website for the Division of Human Resources at the University of Melbourne. The page is titled "Equity and Diversity" and features a site menu on the left, a main content area with a description and current issues, and a contacts and networks section at the bottom. The site menu includes links to Home, About Us, Careers at Melbourne, Benefits, Advice and Support, Performance and Staff Development, and Strategic HR Management. The main content area includes a description of the Equal Opportunity Unit's work, a list of current issues such as Workplace Bullying, Disability, Flexible work, Training and information sessions, Discrimination, Indigenous Employment Strategy, Sexuality, Culture, race and religion, Sexual Harassment, Parents and carers, and Women, and a section for Contacts and Networks.

**Links:** University Homepage  **Search:** Search the University

**Division of Human Resources**

Themis | Faculties | HR A-Z | HR Division Intranet | Search HR

Home > Strategic HR Management > Equity and Diversity

## Site menu

- ▶ Home
- ⊕ About Us
- ⊕ Careers at Melbourne
- ⊕ Benefits
- ⊕ Advice and Support
- ⊕ Performance and Staff Development
- ⊖ Strategic HR Management
  - ⊖ **Equity and Diversity**
    - ⊕ Current Issues
    - ⊕ Contacts and Networks
    - ⊕ Publications and Resources
    - ⊕ Policies, Planning and Reporting

## Equity and Diversity

The Equal Opportunity Unit works towards equal opportunity and freedom from unlawful discrimination, harassment and bullying in the learning and working environment for staff and students & an inclusive working environment that promotes and values equity and diversity for all staff.

### Current Issues

- ▶ [Workplace Bullying](#)
- ▶ [Disability](#)
- ▶ [Flexible work](#)
- ▶ [Training and information sessions](#)
- ▶ [Discrimination](#)
- ▶ [Indigenous Employment Strategy](#)
- ▶ [Sexuality](#)
- ▶ [Culture, race and religion](#)
- ▶ [Sexual Harassment](#)
- ▶ [Parents and carers](#)
- ▶ [Women](#)

### Contacts and Networks

# Beispiel: University of Melbourne

The screenshot displays a website layout with a left-hand navigation menu and three main content columns. The navigation menu includes 'Publications and Resources', 'Policies, Planning and Reporting', 'Managing change', and 'Enterprise Bargaining'. The main content is organized into three sections: 'Contacts and Networks', 'Publications and Resources', and 'Policies, Planning and Reporting'. Each section contains a list of links. At the bottom, there is a footer with contact information and a date created stamp.

**Publications and Resources**

- ▶ [Policies, Planning and Reporting](#)
- ▶ [Managing change](#)
- ▶ [Enterprise Bargaining](#)

**Contacts and Networks**

- ▶ [Anti-Discrimination Advisers](#)
- ▶ [Sexual Harrassment Advisers](#)
- ▶ [Workplace Bullying Advisers](#)
- ▶ [Equal Opportunity Unit](#)
- ▶ [Off-Campus Contacts](#)
- ▶ [University Network for Equal Opportunity](#)
- ▶ [Student and Staff Equity Group](#)

**Publications and Resources**

- ▶ [Resources for staff and supervisors](#)
- ▶ [External organisations resources & links](#)
- ▶ [Legislation](#)
- ▶ [Calendars](#)
- ▶ [Newsletters](#)

**Policies, Planning and Reporting**

- ▶ [Committees](#)
- ▶ [Plans](#)
- ▶ [Policies](#)
- ▶ [Reports](#)

▲ top of page

[Contact Human Resources](#) | [Contact the University](#) | [Course Enquiries](#)

**DATE CREATED:**  
08 Apr 2008 3:49pm

The University of Melbourne ABN: 84 002 705 224  
CRICOS Provider Number: 00116K [More information](#)

# Projekt: Diskriminierungsfreie Hochschule

- ▶ Die CAU beteiligt sich an dem Projekt
  - „Diskriminierungsfreie Hochschule“
- ▶ zusammen mit 9 weiteren deutschen Hochschulen
- ▶ durchgeführt von der Prognos AG im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- ▶ Ziel: zu untersuchen, wie Studium, Forschung und Lehre, aber auch das Umfeld für den nichtwissenschaftlichen Bereich diskriminierungsfrei gestaltet werden können. Es geht sowohl um den Aufbau eines Indikatorensystems als auch um good practise Beispiele.
- ▶ An der CAU begleitet ein Team das Projekt
- ▶ Ansprechpartnerinnen: Daniela Heitzmann und Prof. Dr. Uta Klein.



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Quelle: <http://www.co-operative.coop/corporate/diversity/>

