

---

# Forschungsskizzen und Positionen

---

## Diversity Management an Hochschulen in NRW – eine Bestandsaufnahme<sup>1</sup>

Frank Linde

### 1. Einleitung

Mit den Bildungsreformen Ende der 1960er Jahre und nochmals verstärkt durch den Bologna-Prozess Ende der 1990er Jahre ist eine wachsende Diversität der Studierenden zu verzeichnen, die gekennzeichnet ist von einem Breitenwachstum akademischer Bildung (Bargel 2014). Auf diese Anforderungen der Politik und der Gesellschaft haben Hochschulen reagiert, in dem sie Projekte initiiert haben, sich haben auditieren lassen und Strukturen für Diversity bis hoch auf die Leitungsebene geschaffen haben. Diversity oder Diversity Management (DiM) scheint in deutschen Hochschulen insofern angekommen zu sein. Schon vor einigen Jahren (KomDiM 2016) ließ sich am Beispiel von Nordrhein-Westfalen feststellen, dass Hochschulen sich – zwar sehr unterschiedlich – aber dennoch in der Breite mit Diversity Management befassen. Bei nur 6% der Hochschulen (3 von 49) lagen damals allerdings DiM-Strategien oder -Konzepte vor. Bei rund einem Drittel der NRW-Hochschulen (37% bzw. 18 von 49) fand sich ein Bezug zu Diversity im Hochschulprofil. Diese rein quantitativen Aussagen bilden den Ausgangspunkt für die folgende Untersuchung.

### 2. Begründungslinien für Diversität an Hochschulen

An Hochschulen ist Diversität nicht nur Forschungsgegenstand unterschiedlicher Disziplinen wie beispielsweise der Managementlehre, der Politikwissenschaft oder der Soziologie, sondern die Diversity-Konzepte der Hochschule selbst sind Gegenstand der Hochschulforschung und -entwicklung sowie des Wettbewerbs der Hochschulen untereinander geworden (z.B. Aichinger et al. 2020).

Mit zunehmender Verknappung der Staatshaushalte und gleichzeitiger Verlagerung der Verantwortung seitens des Staates an die Hochschulen selbst und die Rechenschaftseinerforderung durch die Öffentlichkeit wächst der Veränderungsdruck im deutschen Hochschulsystem. Hochschulen werden seit der Jahrtausendwende zunehmend veranlasst Prinzipien und Leitvorstellungen zu explizieren, Zielvereinbarungen zu schließen und sich institutioneller Evaluation zu stellen. Hochschulen sehen sich immer wieder neuen politischen Vorgaben gegenübergestellt. So wurde in NRW in der letzten Fassung des Hochschul(zukunfts)gesetzes mit Art. 1 §3, Abs. 4, S. 3 ein Passus zum Diversity Management eingefügt: „Die Hoch-

---

1 Ich danke den Gutachtenden für ihre wertvollen konstruktiven Hinweise.

schulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder (Diversity Management) sowie den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung“.

Hochschulen können nun sehr unterschiedlich auf solche Anforderungen reagieren. Das kann von der Annahme und Forcierung von Diversity bis hin zu deren Ignorierung reichen. Drei inzwischen schon als klassisch zu benennende Begründungsansätze für institutionelle Veränderungsmotive stammen von DiMaggio & Powell (1983: 150 ff.). Sie sprechen von sogenannten isomorphen Mechanismen: Gesellschaftlichen, insbesondere staatlichen Zwängen (z.B. durch die Landeshochschulgesetze), der Imitation anderer, als erfolgreich angesehener Organisationen und normativem Druck durch die zunehmende Professionalisierung von Berufsgruppen, hier der Gleichstellungs- bzw. der Diversityarbeit in Verbindung mit der zunehmenden Bedeutung von diversityrelevanten Auditierungen und Zertifizierungen (z.B. Total E-Quality Prädikat, Audit Familiengerechte Hochschule, Diversity Audit). Wie auch immer Hochschulen sich verhalten, sie positionieren sich damit und entwickeln – wenn auch nicht immer strategisch geplant – ein wahrnehmbares Diversitätsprofil.

Als Forschungsfrage in den Blick genommen werden soll, auf welche Aspekte von Diversity in Studium und Lehre sich Hochschulen strategisch fokussieren und ob sich unterschiedliche Profile bei den verschiedenen Hochschultypen (Universitäten vs. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften) erkennen lassen?

### 3. Diversität und Diversitätsmanagement

Der intensiveren Auseinandersetzung mit Diversität und Diversitätsmanagement (synonym: Diversity und Diversity Management) soll eine begriffliche Klärung vorangestellt werden. Eine häufig verwendete Definition für Diversität ist die von Thomas (1995: 46): „Diversity refers to any mixture of items characterized by differences and similarities.“ Von ihm wird hervorgehoben, dass es immer Unterschiede *und* Gemeinsamkeiten gibt, die zusammen soziale Kontexte prägen (hierzu und im Folgenden Linde/Auferkorte-Michaelis 2018b: 305 f.). Im Gegensatz zu den dualistisch angelegten und eher deskriptiven Begriffen Heterogenität und Verschiedenheit beinhaltet Diversität eine integrative und eine normative Komponente. Sie blickt integrativ auf das Eine, oft die gemeinte Minderheit, *und* das Andere, die meist ausgeblendete Mehrheit, gleichzeitig. Wenn man also z.B. über Gender oder Alter spricht, sind damit nicht Frauen und ältere Menschen gemeint, sondern das Geschlecht bzw. das Alter aller Menschen. In der gleichzeitigen Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien und ihrer Wechselwirkungen ist Diversity intersektional zu sehen, wenngleich es als Konzept noch deutungsoffener angelegt ist und auch Aspekte wie Leistungsheterogenität oder fachliche Kompetenz in den Blick genommen werden (Walgenbach 2017: 55). Diversity Management als bewusster, geplanter Umgang mit Diversität wird hier als ein institutioneller Ansatz einer wertschätzenden Kultur der Vielfalt betrachtet.

Sehr eng verknüpft mit dem Begriff der Diversität ist der der Inklusion. Inklusion ist zu verstehen als „Antwort“ auf Diversität: Verschiedenes zusammenbringen. In deutschen Bildungsbereichen wird der Begriff der Inklusion meist bedeutungsgleich mit dem Begriff der Integration verwendet. In dieser eingeschränkten Lesart richtet sich inklusive Pädagogik auf Personen, denen „besondere Lernbedürfnisse attestiert werden“ (Allemann-Ghionda 2013: 125). Im anglo-amerikanischen Hochschulraum hat sich dagegen der Begriff der „Diversity-Inclusivity“ etabliert (z.B. Hanesworth 2018). Eine solche „diversitätsinklusive“ Perspektive einzunehmen, bedeutet zweierlei: Zum einen werden Studierende gleichermaßen als Individuen, als Zugehörige zu bestimmten sozialen Gruppierungen, aber auch als Teil einer Ge-

samtgruppe „Studierender“ wahrgenommen, denen die diskriminierungsfreie Teilhabe am hochschulischen wie gesellschaftlichen Leben ermöglicht werden soll. Zum anderen bedeutet die Zusammenführung von Diversität und Inklusion, dass der in der Diversitätsdiskussion häufig aufgebrachte Widerspruch zu Qualität und Exzellenz an Hochschulen überwunden werden kann. Inklusion wird zu einer Voraussetzung für exzellente Ergebnisse, weil nur so alle Potenziale gehoben werden können: „Making excellence inclusive“ (Clayton-Pedersen et al. 2009, Bührmann 2020).

#### 4. Diversität an Hochschulen – Das HEAD Wheel

Das HEAD Wheel (Gaisch & Aichinger 2016) (kurz für **H**igher **E**ducation **A**wareness for **D**iversity) wurde als Referenzrahmen für ein ganzheitliches Diversity Management konzipiert. Es adressiert fünf unterschiedliche Facetten von hochschulischer Vielfalt, die im Folgenden kurz beschrieben werden (Gaisch/Linde 2020: 7 ff.).

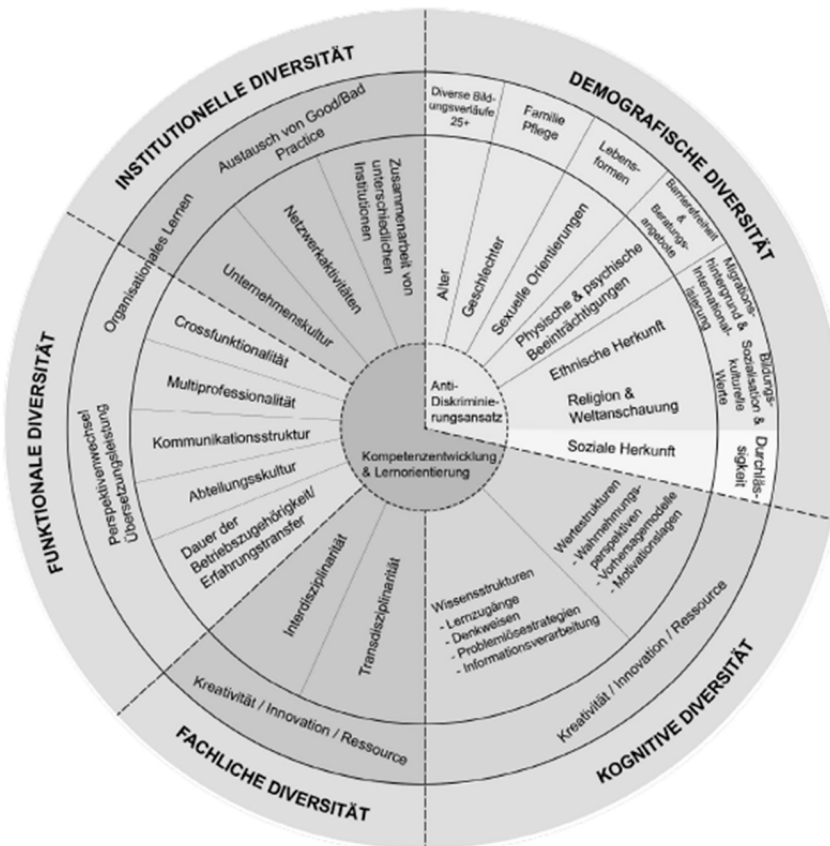


Abb. 1: HEAD WheelQuelle: Gaisch/Linde 2020: 6

**Demografische Diversität** nimmt personenimmanente und scheinbar unveränderbare soziale Ordnungsgefüge wie Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierungen, physische und psychische Beeinträchtigungen, ethnische Herkunft sowie Religion und Weltanschauung in den Blick. Aus hochschulischer Betrachtung und vor allem vor dem Hintergrund einer zunehmenden Bildungsexpansion spielt über diese klassischen Dimensionen hinaus auch soziale Herkunft eine immer wichtigere Rolle und wurde deshalb in das demografische Segment mit aufgenommen. Im Rahmen der demografischen Vielfalt zeigt der äußere gelbe Ring jene kontextuellen Bedingungen auf, die die neuen Gegebenheiten einer breiten Bildungsteilhabe mit sich bringen.

Vor dem Hintergrund zunehmender globaler, internationaler und interdisziplinärer Verflechtungen stellt **kognitive Diversität** auf unterschiedliche Werte- und Wissensstrukturen ab und blickt auf eine Vielzahl an Wahrnehmungsperspektiven, Vorhersagemodellen, Lernzugängen, Denkweisen, Problemlösestrategien und Modellen der Informationsverarbeitung. Hier nehmen auch Leistungsbereitschaft, Motivationslagen und Eigeninitiative von Studierenden diverser Provenienzen eine zentrale Rolle ein. Hochschulen, denen es gelingt, diese kognitiven und wertebasierten Unterschiedlichkeiten als Ressource zu nutzen, scheint Innovation, Kreativität sowie lern- und problemlösungsorientiertes Handeln leichter von der Hand zu gehen (Linde/Auferkorte-Michaelis 2018a).

**Fachliche Diversität** als drittes Segment des HEAD Wheels zeigt auf, wie der steigende Bedarf an Interdisziplinarität und Transdisziplinarität hochschulische Handlungsprozesse sowie unterschiedliche Lehr- und Lernsettings prägen.

Interdisziplinarität beschreibt die Kooperation von verschiedenen Disziplinen, bei der die Grenzen zwar überschritten, aber nicht aufgehoben werden. Meist steht eine gemeinsame, parallele Bearbeitung einer komplexen Fragestellung im Mittelpunkt, wobei das Wissen und die Perspektiven unterschiedlicher Disziplinen genutzt werden sollen, um Lösungen für fundamentale Herausforderungen (z.B. Klimawandel, Welternährung) zu erhalten. Die Förderung von interdisziplinärer Zusammenarbeit aber auch Curriculum-Gestaltung mit mehr interdisziplinären Elementen werden in den Mittelpunkt gerückt.

Transdisziplinarität hingegen blickt auf die Bearbeitung konkreter gesellschaftlicher Herausforderungen durch die Einbindung von Wissens- und Praxisformen diverser Stakeholder aus unterschiedlichen Lebenswelten. Die zunehmende Betonung von Anwendungsorientierung und Beschäftigungsfähigkeit künftiger Absolvent\*innen leistet somit auch transdisziplinären Zugängen Vorschub, was dazu führt, dass das Zusammenspiel von wissenschaftlich-analytischen und gesellschaftlich-politischen Problemlösungsprozessen auch zunehmend in Forschung und Lehre Raum greift.

**Funktionale Diversität:** In den postindustriellen Wissensgesellschaften bedarf es zunehmend der Fähigkeit, Themen und Aufgabenstellungen aus vielen verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten und zu analysieren. Aus studentischer Sicht geht es im Sinne der Graduate Employability darum, Kernfähigkeiten für die heutige und auch zukünftige Arbeitswelten zu erlernen; diese umfassen die Zusammenarbeit in cross-funktionalen, aber oft auch temporären, virtuellen und internationalen Teamkonstellationen.

Nicht erst seit den Bologna-Reformen vor 20 Jahren steht **institutionelle Diversität** hochschulischer Einrichtungen im Fokus des Europäischen Hochschulraums. Das fünfte Segment des HEAD Wheels adressiert institutionelle Vielfalt mit Blick auf unterschiedliche Funktionssysteme der Wirtschaft, Wissenschaft, Bildung und Politik. Die Zusammenarbeit über unterschiedliche Funktionssysteme hinweg kann konfliktreich sein, aber auch deutliche Mehrwerte erzeugen. Auch institutionelle Diversität kann für Studierende entscheidende Vorteile bringen, wenn sie z.B. durch Mobilitätsprogramme andere institutionelle oder organisationale Logiken kennenlernen, Einblicke in unterschiedliche Lehr-/Lernstrukturen,

Handlungserwartungen und Vermittlungsprozesse erlangen und dadurch ihre sozialisierten Bildungsbiografien erweitern.

## 5. Stand der Forschung

Nach aktuellem Stand kann man davon ausgehen, dass es bislang nur zwei quantitative Erhebungen dazu gibt, wie stark Diversität schon einen institutionellen Niederschlag in deutschen Hochschulen gefunden hat. Das Kompetenzzentrum für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen hat 2016 – ursprünglich entstanden als Kompetenzzentrum für NRW – und nochmals 2020 (KomDiM 2016; 2020) erhoben, an wie vielen Hochschulen in NRW Diversity Management Aktivitäten (z.B. Projekte, Teilnahme am Diversity-Audit), Strukturen (z.B. Online-Portale, Stabsstellen, Prorektorate) oder Strategien (z.B. Leitbilder, Hochschulprofile) öffentlich zugänglich auffindbar waren. Seit Inkrafttreten des Hochschulzukunftsgesetzes im Oktober 2014 in NRW ist nach diesen beiden Erhebungen zu verzeichnen, dass sich alle öffentlichen Hochschulen in NRW Diversity zunehmend mit einer Vielzahl von Maßnahmen widmen und es – bis auf die Bundeshochschulen – inzwischen alle auch auf einer strategischen Ebene adressieren.

Breuer (2019) hat erstmals eine quantitative Überprüfung der rechtlichen Verankerung von Diversity Management in Landeshochschulgesetzen, Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie (Landes-) Hochschulentwicklungsplänen in ganz Deutschland durchgeführt. Hier zeigte sich, dass Diversity Management bisher weder auf Landes- noch auf Hochschulebene rechtlich stark verankert ist (Breuer 2019: 72). Das zuvor bereits festgestellte breite Engagement der NRW-Hochschulen spiegelte sich in dieser Untersuchung wider: Sieben der ersten acht Rangplätze wurden über die Ermittlung eines sogenannten Diversity-Scores an Hochschulen aus NRW vergeben. Der Score wurde u.a. danach gebildet, ob zentrale Diversity-Stellen vorhanden sind, Diversity im Qualitätsmanagement adressiert wird, ein Diversity-Konzept vorliegt und die nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmale in offiziellen Hochschuldokumenten explizit genannt werden. Die festgestellte starke Hinwendung der NRW-Hochschulen, so die Schlussfolgerung, kann dem im Hochschulgesetz verankerten Auftrag zugerechnet werden (Breuer 2019: 64).

Eine qualitative Untersuchung der inhaltlichen Ausrichtung von Diversity(-Management) an deutschen Hochschulen liegt nach aktuellem Stand der Erkenntnisse nicht vor.

## 6. Untersuchungsdesign

Im Folgenden soll nun mit Hilfe des oben vorgestellten HEAD Wheels eine entsprechende Bestandsaufnahme vorgenommen werden. Um die Untersuchung begrenzt zu halten, wird das Sample auf die öffentlich-rechtlichen Hochschulen in NRW (14 Universitäten und 16 Hochschulen für angewandte Wissenschaften; MKW NRW 2020) begrenzt. Der Aussagewert ist dennoch groß, weil NRW das Bundesland mit der größten Hochschulzahl und (s.o.) Spitzenreiterin bei einer breiten Diversityorientierung ist.

Für die Analyse wurden die nach §6 Hochschulgesetz in NRW zu erstellenden Hochschulentwicklungspläne (HEPs) herangezogen. Sie werden von den Leitungsgremien der

Hochschulen verabschiedet und haben somit eine Bindungswirkung für die ganze Hochschule nach innen wie nach außen.

In einem ersten Schritt wurde nun geprüft, für welche Hochschulen ein über das Internet frei zugänglicher aktueller Hochschulentwicklungsplan (HEP) mit Laufzeit bis mindestens 2019 vorlag. Untersuchungszeitraum war das erste Halbjahr 2020. Ein frei zugänglicher HEP lag bei knapp Dreiviertel (22 von  $N = 30$ ; 73,3%) aller Hochschulen vor. Eingerechnet wurde die RWTH Aachen, die ihren HEP Zukunfts-konzept nennt. Für drei Universitäten und zwei HAWen ließ sich kein HEP auffinden. Die FH Bielefeld, die Hochschule für Gesundheit Bochum und die Hochschule Düsseldorf stellen ihre HEPs nur im Intranet zur Verfügung. Insgesamt konnten somit 8 Hochschulen nicht in die Untersuchung einbezogen werden.

HEP frei zugänglich?					Gesamt
	Ja	Andere Bezeichnung	Nein	Nur intern verfügbar	
Unis	10	1	3	0	14
	71,4%	7,1%	21,4%	0,0%	
HAWen	11	0	2	3	16
	68,8%	0,0%	12,5%	18,8%	
Gesamt	21	1	5	3	30
	70,0%	3,3%	16,7%	10,0%	

Tab. 1: Frei zugängliche Hochschulentwicklungspläne (HEPs) in NRW

Berücksichtigt wurden in den zur Verfügung stehenden Hochschulentwicklungsplänen jene Textteile, die sich auf die Hochschule als Ganzes bezogen, nicht also Aussagen zu einzelnen Fakultäten, Instituten, Fachbereichen oder Serviceangeboten. Als nächstes wurden die Suchbegriffe definiert. Gesucht wurde innerhalb der vorliegenden Hochschulentwicklungspläne nach Diversität und analog verwendeten Begriffen wie Diversity, Vielfalt, Verschiedenheit oder Heterogenität. Es wurde vermerkt an welcher Stelle einer dieser Begriffe das erste Mal auftrat, um daraus Rückschlüsse über die Prioritätensetzung zu ziehen. Anschließend wurde analysiert, welche Segmente des HEAD Wheels, also demografische, kognitive, fachliche, funktionale oder institutionelle Diversitätsdimensionen, fokussiert wurden. Dazu wurden für die einzelnen Dimensionen zusätzliche Begriffe zusammengestellt, nach denen exakt oder sinngemäß gesucht werden konnte. Als Grundlage hierfür dienten die beiden Beiträge zur Erläuterung des HEAD Wheels von Gaisch & Linde (2020) und Gaisch & Rammer (2020) erweitert um plausible eigene sowie In-Vivo-Ergänzungen, die sich aus dem Analysematerial ergaben.

Für die Unterteilung der demografischen Diversität wird von Differenzlinien gesprochen, um deutlich zu machen, dass die getroffene Unterscheidung nicht auf gegebenen, unveränderbaren Merkmalen von Menschen beruhen, sondern erst durch ihren Gebrauch manifestiert werden (doing diversity).

Differenzlinien der demografischen Diversität gem. HEAD Wheel	Alternative Differenzlinien
Alter	-
Geschlecht	Gleichstellung
Sexuelle Orientierung	LGBTQI*, Queer
Physische & psychische Beeinträchtigung	Behinderung, Barrierefreiheit
Ethnische Herkunft	Kultur, Nationen/Nationalität, ausländisch, Migration(shintergrund/-erfahrung)
Religion und Weltanschauung	-
Soziale Herkunft	First in Family/First Generation, Bildungsaufsteiger/-Erst-/Nichtakademiker*innen, Talent/-förderung/-scouting, Bildungsbiographien

Tab. 2: Differenzlinien der demografischen Diversität

Erfasst wurden zuerst die Differenzlinien an sich, wie sie im HEAD Wheel genannt waren, und in einem zweiten Untersuchungsschritt dann auch, in welchen Alternativen sie angesprochen werden konnten. Dies sollte Aufschluss über eine inhaltliche Schwerpunktsetzung (Profilbildung) geben. Es wurden nur Nennungen erfasst, die eine normative Komponente aufwiesen. Also nur zu beschreiben, dass es Studierende unterschiedlichen Geschlechts, Alters etc. gibt, war nicht ausreichend. Es musste deutlich werden, dass es entlang der genannten Differenzlinien ein Bemühen um Chancenverbesserung o.ä. gab. Berücksichtigt wurden nur Nennungen, die eine Beziehung zu Studierenden bzw. zum Lehren und Lernen erkennen ließen. Internationale Austausche nur von Nachwuchswissenschaftler\*innen zum Beispiel oder Mobilität von Verwaltungspersonal wurden daher nicht als relevant angesehen.

Bei der Erfassung der nicht-demografischen Diversität mussten die einzelnen Dimensionen von vornherein mit Suchbegriffen belegt werden, weil die aus dem HEAD Wheel stammenden Kategorien Aggregate darstellen, die sich so nicht unmittelbar auffinden lassen. Das Vorgehen bei der Analyse war ansonsten identisch mit dem bei der demografischen Diversität.

Gesucht wurde per Trunkierung mit Sternchen, also z.B. „individu\*“, „internatio\*“, „berufs\*“, „praxis\*“ oder „mobili\*“, um alle Varianten der Suchbegriffe einschließlich englischer auffindbar zu machen. Einbezogen wurden dann auch Treffer, die kontextabhängig sinngemäß gleich waren, also z.B. Mobilisierung von Studierenden als gleichbedeutend mit Mobilität in der kognitiven Dimension, wenn es um die Förderungsabsicht ging, oder mit Mobilitätsprogrammen in der institutionellen Dimension, wenn Strukturen und Maßnahmen der Hochschule erkennbar waren.

Abschließend wurde geprüft, ob einer der Begriffe Inklusion/Inclusion bzw. inklusiv/inclusive auftrat. Hier war die Absicht zu erfahren, ob Hochschulen sich der Inklusionsfrage überhaupt explizit widmen und in welcher Lesart dies geschieht: Geht es eng gefasst um Studierende mit Beeinträchtigung oder in einem weiten Verständnis um Diversity & Inclusion als Begriffspaar, das Herausforderung und Lösungsperspektive in eine enge Beziehung setzt. Ergänzend wurde darauf geachtet, ob Dimensionen der Diversität genannt wurden, die sich mit dem HEAD Wheel nicht erfassen ließen.

Dimensionen der nicht-demografischen Diversität gem. HEAD Wheel	Suchbegriffe nach Bereichen
Kognitive Diversität	Individualisierung des Lehr-Lernangebots, individuelle Betreuungsangebote im Studienverlauf, interkulturelle Kompetenzen, Mobilität, Internationalization@home/ Internationalisierung vor Ort
Fachliche Diversität	multi-/inter-/transdisziplinär, fachübergreifend
Funktionale Diversität	(Graduate) Employability, Arbeitsmarkt-/ Beschäftigungsfähigkeit, Berufseinstieg /-leben, Berufsqualifizierung/ -befähigung, (fachübergreifende) Teamarbeit, Projektorientierung, Inter-/Multiprofessionalität, instituts-/fakultäts- /fachbereichsübergreifend
Institutionelle Diversität	Praxiserfahrung/-phase/-semester, Praktika, Mobilitätsprogramme, Internationalisierung (strukturell), Auslandsaufenthalte/-semester/ Austauschprogramme, Doppelabschlüsse/Doppelqualifikation/Double-Degree, Vernetzung/Netzwerke, Kooperationen/Partnerschaften

Tab. 3: Dimensionen und Suchbegriffe nicht-demografischer Diversität

## 7. Ergebnisse

In den nun folgenden vier Abschnitten dieses Kapitels werden die Untersuchungsergebnisse vorgestellt. Hier wird rein deskriptiv gearbeitet. Die Interpretation der Ergebnisse erfolgt in Kapitel 8.

### 7.1 Erste Nennung von Diversität oder analogen Begriffen

Für die **Universitäten** zeigt sich, dass in den untersuchten Hochschulentwicklungsplänen (HEPs) in der Mehrzahl der Fälle von Diversität bzw. Diversity (8 bzw. 73%) die Rede ist. Dreimal (27%) wird Vielfalt angesprochen (davon einmal in Verbindung mit Diversity) und einmal Heterogenität (9%). In der ganz überwiegenden Zahl der Fälle (8 bzw. 73%) gibt es je hälftig zwei bzw. drei Begriffe, die in Kombination genannt werden, meist als Verbindung von Diversität/Diversity mit Gender oder Gleichstellung (6 bzw. 55%).

In über der Hälfte der Fälle (6 von 11) erscheint Diversität oder ein analoger Begriff direkt im Inhaltsverzeichnis der Hochschulentwicklungspläne. Davon drei Mal (27%) auf der obersten Gliederungsebene und damit gleichrangig mit anderen zentralen Themen von hoher Bedeutung für die Hochschulen. Besonders hervorzuheben ist die Universität Duisburg-Essen, die Diversität nicht nur auf der ersten Ebene adressiert, sondern durch weitere sechs Gliederungspunkte auf der 2. Ebene in ihrer Bedeutung für die Hochschule sehr deutlich sichtbar macht. In allen anderen Fällen (5 bzw. 45%) wird Diversität erst im Textteil angesprochen, davon in 3 Fällen im ersten Viertel der HEPs.

Auch die **Hochschulen für Angewandte Wissenschaften** (HAWen) sprechen in der Mehrzahl der Fälle in den untersuchten Hochschulentwicklungsplänen von Diversität bzw. Diversity (7 bzw. 64%). Zweimal (18%) ist Heterogenität der Bezugspunkt, einmal Verschiedenheit (9%) und einmal Vielfalt (9%), die jeweils für sich stehen ohne weitere begleitende Begriffe. In knapp der Hälfte der Fälle (5 bzw. 45%) gibt es zwei bzw. drei oder mehr Be-



griffe, die in Kombination genannt werden, davon drei Mal als Verbindung von Diversität/Diversity mit Gender oder Gleichstellung.

In drei Fällen (27%) erscheint Diversität in Verbindung mit mindestens einem weiteren Begriff direkt im Inhaltsverzeichnis der Hochschulentwicklungspläne und zwar einheitlich auf der 2. Gliederungsebene. In der Mehrheit der Fälle (8 bzw. 73%) wird Diversität etc. erst im Textteil angesprochen, davon in 5 Fällen (63%) im ersten Viertel des HEPs.

## 7.2 Demografische Diversität

Die Analyse der demografischen Dimension mit Hilfe der sieben Differenzlinien Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Beeinträchtigung, Ethnie, Religion und soziale Herkunft sowie den zugehörigen Alternativen (siehe Tab. 2) ergibt ein recht heterogenes Bild (Tab. 4 und 5).

Knapp die Hälfte der **Universitäten** (5 bzw. 45%) spricht in Ihrem HEP alle sieben Differenzlinien mindestens einmal (Anzahl Differenzlinien gruppiert in Tab. 4) an. Die RUB wurde hier hinzugerechnet, weil sie (HEP, S. 9) keine gruppenspezifische Zuordnung vornimmt und somit alle Differenzlinien einschließt.

Je zwei Universitäten sprechen nur zwei, drei oder fünf der sieben Differenzlinien an. Die Anzahl der Differenzlinien mit denen die einzelnen Universitäten insgesamt arbeiten, können dabei sehr unterschiedlich ausfallen. So sprechen zwar die Deutsche Sporthochschule und die TU Dortmund gleichermaßen fünf Differenzlinien an, jedoch einmal mit sechs und einmal mit zwölf Nennungen. Auch bei den Universitäten, die alle sieben Differenzlinien ansprechen geschieht dies in einer Bandbreite von neun (RUB) bis hin zu fünfzehn Nennungen (HHU). Dies kann als Indikator für die unterschiedliche Intensität angesehen werden, mit der sich die Universitäten der demografischen Diversität der Studierenden zuwenden.

Alle 11 Universitäten widmen sich explizit dem Geschlecht und bis auf eine Ausnahme auch der Gleichstellung (10 bzw. 95%). Jeweils mindestens einmal widmen sich 9 (82%) Universitäten der sozialen Herkunft, 8 (73%) der Beeinträchtigung, je 7 (64%) dem Alter, der Ethnie und der Religion/Weltanschauung und 6 (55%) der verbleibenden Differenzlinie sexuelle Orientierung. Als (alternative) Differenzlinien gar nicht genannt werden LGBTQI\* und Queer und auch die Bezeichnung First in Family bzw. First Generation Studierende ist mit einer Nennung fern davon gebräuchlich zu sein.

Die TU Dortmund zeigt einen Schwerpunkt beim Thema Beeinträchtigung und die Heinrich-Heine-Universität bei Ethnie (graue Markierungen in Tab. 4). Die Universität Duisburg-Essen spricht bis auf die unübliche Bezeichnung First in Family alle Differenzlinien der sozialen Herkunft an. Deshalb ist diese Kategorie ebenfalls als Schwerpunkt markiert worden.

Bei den **Hochschulen für Angewandte Wissenschaften** widmen sich ebenfalls fünf (45%) allen sieben Differenzlinien. Die TH Köln wurde hier hinzugerechnet, weil sie (HEP: 21) eine intersektionale Perspektive einnimmt und somit alle Differenzlinien einschließt.

Drei der Hochschulen arbeiten nur mit je einer der Differenzlinien Beeinträchtigung oder Geschlecht (Anzahl Differenzlinien gruppiert in Tab. 5). Eine Hochschule benennt zwei und zwei weitere je vier (gruppierte) Differenzlinien. Eine durchgängige Profilbildung in einzelnen Differenzlinien ist bei keiner Hochschule erkennbar.

Neun von elf Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (82%) beziehen sich auf Gleichstellung bzw. 8 (73%) auf Geschlecht. Jeweils mindestens einmal widmen sich 8 Hochschulen den Differenzlinien Beeinträchtigung, Ethnie und soziale Herkunft, 5 Hochschulen (55%) Alter und sexueller Orientierung sowie 4 (36%) der Religion und Weltanschauung.

Differenzlinien (20)	Alter	Geschlecht	Sexuelle Orientierung	Physische und psychische Beeinträchtigung	Ethnische Herkunft	Religion und Weltanschauung	Soziale Herkunft	Anzahl Differenzlinien insgesamt	Anzahl Differenzlinien gruppiert
Hochschulen (N=11)									
RWTH Aachen	-	x-	-	---	-x---	-	----	2	2
Universität Siegen	-	xx	-	---	----	-	---x-	3	2
Fernuniversität Hagen	x	xx	-	---	----	-	x---x	5	3
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	-	xx	-	-xx	----	-	---x-	5	3
Deutsche Sporthochschule Köln	x	xx	x	-x-	----	x	----	6	5
Technische Universität Dortmund	-	xx	-	xxx	xxx--	x	x-xx-	12	5
Ruhr-Universität Bochum	(x)	xx	(x)	-x-	(x)---	(x)	x--x-	9	7
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	x	xx	x	x--	x--xx	x	x----	10	7
Bergische Universität Wuppertal	x	xx	x	xx-	xx-xx	x	x-x--	13	7
Universität Duisburg-Essen	x	xx	x	-xx	--xxx	x	x-xxx	14	7
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	x	xx	x	-xx	xxxxx	x	xx-x-	15	7
	7	11/10	6	8	7	7	9		

Tab. 4: Abdeckung der demografischen Differenzlinien bei Universitäten (<https://doi.org/10.3224/zdfm.v6i2.14A>)

Differenzlinien (20)	Alter	Geschlecht	Sexuelle Orientierung	Physische und psychische Beeinträchtigung	Ethnische Herkunft	Religion und Weltanschauung	Soziale Herkunft	Anzahl Differenzlinien insgesamt	Anzahl Differenzlinien gruppiert
Hochschulen (N = 11)									
FH Dortmund	-	--	---	--x	----	-	----	1	1
TH Ostwestfalen-Lippe	-	xx	---	----	----	-	----	2	1
FH Südwestfalen	-	xx	---	---	----	-	----	2	1
Westfälische Hochschule	-	--	---	---	---xx	-	--x--	3	2
Hochschule Rhein-Waal	-	xx	---	--x	-x---	-	--x--	5	4
HS Bonn-Rhein-Sieg	-	xx	---	-x-	-xxxx	-	x--x-	9	4
HS Niederrhein	x	xx	x--	x--	x--x-	x	x---x	10	7
FH Münster	x	xx	x--	-x-	x-xx-	x	x----	10	7
TH Köln	(x)	-x	(x)--	--x	-xxxx	(x)	---xx	11	7
Hochschule Bochum	x	xx	x--	-xx	---xx	x	x-xx-	12	7
FH Aachen	x	xx	x--	-xx	-xxxx	-	x--xx	13	7
	5	8/9	5	8	8	4	8		

Tab. 5: Abdeckung der demografischen Differenzlinien bei Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (<https://doi.org/10.3224/zdfm.v6i2.14A>)

Insgesamt widmen sich die Universitäten der demografischen Diversität etwas intensiver als die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Von 220 möglichen Nennungen bei den Differenzlinien finden sich bei den Unis 94 (43%) und bei den HAWen 78 (35%).

### 7.3 Nicht-demografische Dimensionen der Diversität

Die Ausdifferenzierung der einzelnen Dimensionen der kognitiven, fachlichen, funktionalen und institutionellen Diversität mit Hilfe entsprechender Suchbegriffe zeigt, wie auch bei der demografischen Diversität, erkennbare Unterschiede auf (Tab. 6 und 7).

Es lässt sich als erstes sehen, dass die Hochschulen sich den Diversitydimensionen – gemessen an der Anzahl an Treffern der Suchbegriffe – in unterschiedlicher Intensität widmen. Bis auf zwei Ausnahmen finden sich bei allen Hochschulen alle nicht-demografischen Diversitydimensionen wieder. Lediglich die FH Südwestfalen und die Westfälische Hochschule sprechen die fachliche Dimension gar nicht an. Über alle Hochschulen hinweg zeigt sich, dass die einzelnen Dimensionen in sehr unterschiedlicher Häufigkeit genannt werden. Es gibt Hochschulen, die nur eine und solche, die alle Bereiche einer einzelnen Dimension ansprechen. Über alle Dimensionen gesehen, gibt es Hochschulen, die mit 18 oder mehr Bereichen arbeiten (z.B. die Bergische Universität Wuppertal, die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg oder die FH Aachen) und aber auch solche, die nur die Hälfte und weniger ansprechen.

Schaut man sich die vollständige Auswertung an, gibt es Begriffe, die über alle Hochschulen durch die Bank immer oder fast immer angesprochen werden, wie z.B. Kooperationen und Partnerschaften (100%) bzw. Internationalisierung (21 von 22 Nennungen bzw. 95,5%). Auf der anderen Seite gibt es auch Begriffe, die sich gar nicht oder nur sehr selten finden. Dies sind bei der funktionalen Diversität die Inter-/Multiprofessionalität (0%)<sup>2</sup> sowie die (fachübergreifende) Teamarbeit bzw. bei der fachlichen Diversität die Multidisziplinarität mit je 1 von 22 Nennungen insgesamt (4,5%).

Diversity Suchbegriffe (25)	Kognitiv	Fachlich	Funktional	Institutionell	Anzahl Treffer insgesamt	Anzahl angesprochener Dimensionen
RWTH Aachen	-x---	-x--	-x--x--	-----x	5	4
Technische Universität Dortmund	----x	-x--	---x---	-x-xx-xx	8	4
Deutsche Sporthochschule Köln	---x-	-x-x	-x-x----	---x-x-x	8	4
Fernuniversität Hagen	xx---	-x-x	-----x	---x-xxx	9	4
Universität Siegen	x-xx-	xxx-	---x---x	---xx-xx	12	4
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	x-xxx	-x--	----x-x	-xxxx-xx	13	4
Westfälische Wilhelms-Universität Münster	x-xxx	-x-x	xxxx----	-xxx--x	14	4
Ruhr-Universität Bochum	xxxxx	-x-x	--xx---x	--xxxxxx	16	4
Universität Duisburg-Essen	x-xxx	-xx-	-xxx--x	-xxxx-xx	16	4
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	-xxx-	-xxx	xxx----x	--xxxxxx	16	4
Bergische Universität Wuppertal	x-xxx	-xxx	-xx-x-x	xxxxx-xx	18	4

Tab. 6: Ausdifferenzierung der nicht-demografischen Dimensionen von Diversität bei Universitäten (<https://doi.org/10.3224/zdfm.v6i2.14A>)

2 Die einzige Nennung bei der TH OWL bezieht sich nicht auf Studierende und wurde damit ausgeschlossen.

Es gibt Hochschulen, die in einzelnen Dimensionen ein sehr klares Profil aufweisen. So widmen sich die Ruhr-Universität Bochum und die TH Köln allen fünf Bereichen der kognitiven Diversität. Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, die Bergische Universität Wuppertal und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg sprechen – ohne Berücksichtigung der Multidisziplinarität – alle Bereiche der fachlichen Diversität an. Die institutionelle Diversität, mit acht Bereichen, spielt bei der Hochschule Bochum und der FH Aachen eine hervorgehobene Rolle (graue Markierungen in Tab. 6 und 7).

Diversity Suchbegriffe (25)	Kognitiv	Fachlich	Funktional	Institutionell	Anzahl Treffer insgesamt	Anzahl angesprochener Dimensionen
FH Münster	--x-x	-x--	--x---x	---xx-xx	9	4
TH Ostwestfalen-Lippe	--xx-	-x-x	----x(x)x	---xx-xx	10	4
FH Südwestfalen	--x--	----	-x--x-x	xx-xxxxx	11	3
Westfälische Hochschule	--xx-	----	-xxx----	xx-xx-xx	11	3
Hochschule Rhein-Waal	--x--	-x--	-x--x-x	xx-xxxxx	12	4
HS Niederrhein	xxxx-	-x--	xx-(x)-x--	-xxxxxxx	15	4
TH Köln	xxxxx	-xx-	xx-x-x-x	---xx-xx	16	4
Hochschule Bochum	-xxxx	-x-x	-x--x-x	xxxxxxxx	17	4
FH Dortmund	xxxx-	-xx-	xx-xx-x	x-xxx-xx	17	4
HS Bonn-Rhein-Sieg	x-xx-	-xxx	-xxx-x-x	xxxxx-xx	18	4
FH Aachen	xxxx-	-x--	xxxx-x-x	xxxxxxxx	19	4

Tab. 7: Ausdifferenzierung der nicht-demografischen Dimensionen von Diversität bei Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (<https://doi.org/10.3224/zdfm.v6i2.14A>)

Ein Vergleich beider Hochschultypen zeigt, dass das Thema der nicht-demografischen Diversität in den Hochschulentwicklungsplänen der HAWen eine etwas wichtigere Rolle zu spielen scheint. Eine Auszählung aller genannten Treffer ergibt insgesamt 155 Nennungen bei den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften zu 135 Nennungen bei den Universitäten. Dies entspricht einer Differenz von 20 Nennungen bzw. 15%. Der Durchschnitt liegt bei den Universitäten damit bei 12,3 bei den HAWen bei 14,1% der Anzahl an Nennungen.

Die Spitzenreiter in beiden Gruppen liegen quasi gleichauf. Es sind mit 18 bzw. 19 Nennungen von möglichen 25 Suchbegriffen die Bergische Universität Wuppertal und die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg bzw. die FH Aachen.

Der kognitiven Diversität ihrer Studierenden widmen sich alle Hochschulen in mindestens einer Hinsicht, in deutlich über 50% der Unis wie HAWen sind es sogar drei und mehr Nennungen. Eine unterdurchschnittliche Rolle spielt die funktionale Diversität bei Unis wie HAWen (29 bzw. 40 Nennungen von 88 möglichen; 33 bzw. 45%).

Sieht man sich die vier Dimensionen in der vollständigen Auswertung im Einzelnen an, werden hochschultypenspezifische Gemeinsamkeiten und Unterschiede deutlich. Der kognitiven Diversität ihrer Studierenden widmen sich Unis wie HAWen in exakt gleichem Maße (32 Nennungen). 6 bzw. 7 der je 11 Unis und HAWen widmen sich ihr in mindestens drei Bereichen. Bei den Unis geschieht dies relativ gleich verteilt über die verschiedenen Suchbegriffe, während bei den HAWen ein Schwerpunkt auf der Förderung interkultureller Kompetenzen erkennbar ist (100%).

Bei der fachlichen Diversität gibt es deutlich mehr Nennungen bei den Unis (22 zu 15), das entspricht einem Mehr von 47%. Heraus sticht hierbei die Interdisziplinarität, die bei den Unis zu 100% genannt wird.

Die funktionale und die institutionelle Diversität hingegen werden bei den HAWen stärker betont. Bei der funktionalen Diversität gibt es 40 Nennungen bei den HAWen vs. 29 bei den Unis, was einem Mehr auf Seiten der HAWen von 38% entspricht. Die institutionelle Diversität weist 68 (HAWen) zu 52 (Unis) Nennungen auf und wird damit bei den HAWen zu 31% häufiger angesprochen. Bei Unis wie HAWen spielen Internationalisierung sowie Kooperationen und Partnerschaften eine große Rolle (21 bzw. 22 Nennungen; 95,5 bzw. 100%). Bei den HAWen stechen Auslandsaufenthalte/Austauschprogramme sowie Vernetzung/Netzwerke mit je 11 Nennungen (100%) gegenüber 8 bei den Unis (73%) hervor.

#### 7.4 Diversity & Inclusion (D&I)

Inklusion wird von 6 Universitäten (55%) und 8 Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (73%) in ihrem Hochschulentwicklungsplan angesprochen.

Der überwiegende Teil sieht Inklusion im engen Sinne als Umgang mit Studierenden mit Beeinträchtigung. Je zwei Hochschulen setzen sich davon ab und arbeiten mit einem weiteren Verständnis von Inklusion.

Die Ruhr-Universität Bochum verwendet das Begriffspaar Inklusion und Vielfalt (HEP, S. 9) und ein weites Verständnis (S. 11) erscheint plausibel:

Die Studienprogramme sind so ausgestaltet, dass sie diskriminierungsfrei den Weg zum Studienabschluss begleiten und Teilhabe auch bei eingeschränkter Mobilität ermöglichen.

Die Universität Duisburg-Essen nennt an mehreren Stellen im HEP das Begriffspaar Diversity und Inklusion, lässt aber dabei Interpretationsspielraum offen.

Die TH Köln (HEP: 21) legt ihr weites Verständnis von Inklusion unmissverständlich dar:

Mit der Betonung der Verschränkung von und Wechselwirkungen zwischen den Diversitätsmerkmalen verdeutlicht die TH Köln die Querschnittsdimension von Vielfalt, die sie in möglichst inklusiver Weise auf allen institutionellen Ebenen berücksichtigen will.

Ähnlich die FH Münster (HEP: 27):

Die Hochschule erfährt die Verschiedenheit der Menschen als Bereicherung. Deshalb engagieren wir uns nachdrücklich dafür, eine umfassende Teilhabe an unseren Angeboten zu ermöglichen – unabhängig von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.

Bei den beiden Universitäten bleibt damit eine gewisse Unschärfe, wie weit der Inklusionsbegriff tatsächlich gedacht wird.

## 8. Vergleichende Interpretation der Ergebnisse

Die Untersuchung macht insgesamt deutlich, dass das Thema Diversity in NRW in den letzten Jahren hochschultypenübergreifend eine deutlich wahrnehmbare Rolle in der Hochschulentwicklung eingenommen hat. Gemessen an der Sichtbarkeit des Themas (erste Nennung im Hochschulentwicklungsplan) bestehen große Unterschiede bei den einzelnen Hochschulen. Einige räumen der Diversität eine hohe Priorität ein und heben es neben anderen Top-Themen auf die erste Gliederungsebene ihres Hochschulentwicklungsplans. Das Gegenbei-

spiel ist eine erste Nennung im Textteil eines HEPs jenseits der ersten Hälfte. Insgesamt scheint Diversity in dieser Hinsicht für die Universitäten eine höhere Bedeutung zu haben, taucht es doch in 6 der HEPs (55%) prominent in der Gliederung auf (davon 3 Mal auf der obersten Ebene) im Vergleich zu 3 HEPs (27%) bei den HAWen. Hier könnte man vermuten, dass die Anforderungen der Exzellenzinitiative dafür ursächlich sind.

Gemessen an der Anzahl der Nennungen je Dimension befassen sich die Hochschulen unterschiedlich intensiv mit Diversität. Die Bandbreite reicht von einer einzigen angesprochenen demografischen Differenzlinie mit einer oder zwei Nennungen (FH Dortmund, TH Ostwestfalen-Lippe, FH Südwestfalen) bis hin zu allen sieben Differenzlinien mit 15 Nennungen (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) (Tab. 4 und 5). Bei den nicht-demografischen Dimensionen (kognitiv, fachlich, funktional, institutionell) werden zwar bis auf zwei Ausnahmen immer alle vier angesprochen (Tab. 6 und 7), aber auch in einer großen Bandbreite von 5 genannten Bereichen (RWTH Aachen) bis hin zu 19 (FH Aachen).

Von den vier Hochschulen, die anstelle von Diversität von Vielfalt sprechen, befassen sich drei – gemessen an der Anzahl der genannten Dimensionen – auch insgesamt überdurchschnittlich intensiv mit dem Thema: Ruhr-Universität-Bochum, Universität Duisburg-Essen und FH Aachen. Von diesen drei werden zuerst einmal global sämtliche fünf Diversitätsdimensionen des HEAD Wheels abgedeckt.

Geht man ins Detail, zeigt sich bei den *demografischen* Differenzlinien (Tab. 4 und 5), dass es bei der Ruhr-Universität-Bochum 9, der Universität Duisburg-Essen 14 und der FH Aachen insgesamt 13 benannte Differenzlinien gibt, was zum Teil sehr deutlich über dem Durchschnitt aller Nennungen von 8,5 bei den Universitäten bzw. 7,1 bei den HAWen liegt.

Bei den *nicht-demografischen* Dimensionen von Diversität (Tab. 6 und 7) sind es je 16 (RUB und UDE) bzw. 19 Bereiche (FH Aachen), die angesprochen werden. Damit gehören diese jeweils zur Spitzengruppe und liegen deutlich über dem Durchschnitt aller Nennungen insgesamt von 12,3 (Unis) bzw. 14,1 (HAWen).

Hochschulen, die mit dem Leitbegriff der Heterogenität arbeiten, scheinen sich dieses Themas insgesamt weniger ausgeprägt anzunehmen und weisen eher unterdurchschnittliche Werte auf: Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, FH Südwestfalen und Westfälische Hochschule. Von den fünf möglichen Diversitydimensionen des HEAD Wheels decken zwei von Ihnen (FH Südwestfalen und Westfälische Hochschule) nur vier ab, hier fehlt der Bezug zur fachlichen Dimension der Diversität.

Etwas detaillierter zeigt sich, dass die FH Südwestfalen insgesamt nur 2 die Westfälische Hochschule 3 und die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn 5 der *demografischen* Differenzlinien (Tab. 4 und 5) ansprechen. Damit liegen sie deutlich unter den Durchschnitten aller Nennungen von insgesamt 8,5 bei den Universitäten bzw. 7,1 bei den HAWen.

Bei den *nicht-demografischen* Dimensionen (Tab. 6 und 7) der Diversität ergeben sich Werte, die ebenfalls deutlich unter dem Durchschnitt von 14,1 (HAWen) liegen, FH Südwestfalen und Westfälische Hochschule (je 11), oder einen Wert nahe dem Durchschnitt von 12,3 (Unis) aufweisen, so die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (13).

Es lässt sich vermuten, dass Heterogenität als eher problembehaftete Sichtweise eine intensivere Hinwendung zur Unterschiedlichkeit von Menschen möglicherweise einschränkt, wohingegen die positive Konnotation des Vielfaltsbegriffs eher Kräfte freisetzt.

Bis auf zwei Ausnahmen bei der fachlichen Diversität haben alle Hochschulen alle der fünf Diversitätsdimensionen des HEAD Wheels im Blick. Die tiefere Analyse mit Hilfe von weiteren Differenzlinien bzw. Suchbegriffen zeigt aber insgesamt einen nur mittleren Ausprägungsgrad. Ausgehend von der Gesamtzahl an möglichen Differenzlinien der *demografischen* Diversität von 220, werden von den Universitäten 43% und von den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften 35% abgedeckt. Legt man die Gesamtzahl möglicher Nennungen von 275 bei den *nicht-demografischen* Suchbegriffen der Diversität zu-

grunde, werden von den Unis mit 49% knapp bzw. von den HAWen mit 56% gut die Hälfte erreicht.

Über beide Hochschultypen hinweg ist zu erkennen, dass sich Hochschulen den insgesamt 20 demografischen Differenzlinien zwar durch explizite Benennungen, aber etwas weniger intensiv (durchschnittlich 39% aller möglichen Nennungen) widmen als den 25 nicht-demografischen (53%).

Über alle fünf Dimensionen des HEAD Wheels hinweg zeigt sich Potenzial für eine intensivere Befassung mit Diversität an Hochschulen. Dies muss nicht heißen, dass eine Steigerung in allen Dimensionen erforderlich wäre, vielmehr ist eine Schwerpunktbildung möglich, die eine Profilbildung deutlich macht. Einige Hochschulen (graue Markierungen in Tab. 4, 6 und 7) tun dies bereits.

Die Unterschiede zwischen den Hochschulen entstehen in jenen Dimensionen, bei denen wenige Nennungen vorliegen. *Demografisch* wären dies gem. Tab. 4 und 5 die Differenzlinien sexuelle Orientierung sowie Alter, Ethnie und Religion/Weltanschauung bei den Universitäten (je 6 bzw. 7 Nennungen) bzw. bei den HAWen Religion/Weltanschauung sowie Alter und sexuelle Orientierung (je 4 bzw. 5 Nennungen). Insbesondere LGBTQI\* und Queer spielen als demografische Differenzlinien weder in Unis noch in HAWen bisher überhaupt eine Rolle.

Die Hinwendung zur Inklusion als Umgang mit der Diversität der Studierenden findet sich nur bei je zwei der 11 Unis bzw. HAWen. Hervorzuheben sind die TH Köln und die FH Münster, die dabei unmissverständlich klarmachen, dass sie ihre Inklusionsbestrebungen auf alle demografischen Dimensionen beziehen, nicht nur auf die der Beeinträchtigung. Eine Entwicklungsperspektive könnte hier darin liegen, sich als inklusive Hochschule in Bezug auf jegliche Form der Diversität, also auch die nicht-demografischen Dimensionen, zu verstehen.

Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen unterliegen einigen Einschränkungen. Die Laufzeiten der Hochschulentwicklungspläne sind sehr unterschiedlich. Sieben der elf HEPs der Universitäten laufen bis 2019/20 und müssen zeitnah überarbeitet werden. Da sich gerade der Umgang mit Diversity in den letzten Jahren spürbar verstärkt hat, ist zu vermuten, dass sich in Zukunft höhere Einzel- und Gesamtwerte ergeben werden. Bei den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften laufen lediglich drei HEPs im Jahr 2020 aus. Hier liegt die umgekehrte Vermutung nahe, dass sich der etwas höhere Gesamtwert bei den nicht-demografischen Dimensionen genau daraus ergibt, dass diese in der Mehrzahl einen aktuelleren Stand widerspiegeln.

Die Ergebnisse könnten evtl. etwas verzerrt sein, weil Differenzlinien bzw. Suchbegriffe zwar in den Hochschulentwicklungsplänen nicht genannt werden, sich aber dennoch in den Hochschulen real auffinden lassen. An HAWen ist z.B. ein Praxissemester ganz üblich, wird aber nur in sieben von elf Fällen explizit genannt.

## 9. Fazit und Ausblick

Als Erkenntnis in Bezug auf die Verwendung des HEAD Wheels als Analyseinstrument lässt sich festhalten, dass sich damit auf der obersten Ebene der Diversitydimensionen quasi keine Unterschiede zwischen den verschiedenen Hochschulen sichtbar machen lassen. Da die fünf Dimensionen des Wheels Aggregate darstellen, war dieses Ergebnis zu erwarten. Erkennen lässt sich, dass Diversität explizit nur als demographisches Phänomen, nicht aber in den vier anderen nicht-demografischen Dimensionen adressiert wird. Deren Ausdifferenzierungen

zeigen dann aber, dass sich Hochschulen den *nicht-demografischen* Dimensionen sehr wohl und sogar etwas intensiver widmen als den *demografischen* Differenzlinien. Insgesamt lässt sich sagen, dass das HEAD Wheel von hohem heuristischen Wert ist. In der gesamten Untersuchung ließen sich keine Begriffe mit Bezug zu Diversity finden, die mit den Dimensionen des HEAD Wheels nicht hätten abgedeckt werden können.

Deutlich geworden ist, dass Hochschulen sich des Themas Diversität mit sehr unterschiedlicher Intensität und Ausrichtung annehmen. Universitäten und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften setzen dabei unterschiedliche Schwerpunkte. Universitäten fokussieren etwas stärker auf die demografische und die fachliche Dimension, wohingegen die funktionale und die institutionelle Diversität bei den HAWen stärker betont werden.

Damit lässt sich abschließend auch die Frage beantworten, wie umfassend Diversity in Hochschulen verstanden wird. Die Profilbildung zu Diversity findet *expressis verbis* bislang nur über die demografische Dimension statt. Jeweils knapp die Hälfte (5 von 11) der beiden Hochschultypen adressiert dabei alle sieben Differenzlinien. Einen explizit intersektionalen Ansatz im Hinblick auf die demografische Dimension verfolgt lediglich die TH Köln. Auch wenn Hochschulen im Bereich der nicht-demografischen Dimensionen häufig sehr aktiv sind, wird dies (noch) nicht als Diversitätsthema adressiert.

Hochschulen, so der Eindruck, können sich im Hinblick auf Diversität noch deutlich breiter aufstellen. Diversität wird ganz überwiegend nur im engen Rahmen der demografischen Merkmale und oft auch defensiv gedacht. Die Ressourcensicht auf Diversität, also das, was Kreativität und Innovation hervorbringt, wird noch wenig erkannt. Die Chancen, die darin liegen, Menschen in ihrer Individualität aber auch in ihren Disziplinen, Funktionen und all ihren Erfahrungen konstruktiv miteinander ins Gespräch zu bringen und so die kleinen und großen Fragestellungen auf der Welt gemeinsam anzugehen, könnten noch deutlich mehr genutzt werden. Das eingangs erwähnte Leitmotiv zur Diversität aus der US-amerikanischen Hochschulwelt (*Making Excellence Inclusive*) sollte auch die deutschen Hochschulen anspornen, Exzellenz inklusiv werden zu lassen.

## Literatur

- Aichinger, Regina/Linde, Frank/Auferkorte-Michaelis, Nicole (Hg.) (2020): *zfhe* Themenheft 15/3. Diversität an Hochschulen – Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen. <https://zfhe.at/index.php/zfhe/issue/view/67> [Zugriff: 01.09.2021].
- Allemann-Ghionda, Cristina (2013): *Bildung für alle, Diversität und Inklusion. Internationale Perspektiven*. Paderborn. <https://doi.org/10.30965/9783657773084>
- Bargel, Tino (2014): Soziale Heterogenität im Studium und Studienerfolg. HRK-Expertengespräch – ‘Diversität: jenseits von sozialen Kategorien’, im Universitätsclub Bonn, 01.04.2014.
- Breuer, Pia Alina (2019): Die rechtliche Verankerung von Diversity Management an Hochschulen in Deutschland. Masterarbeit. Bergische Universität Wuppertal. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-65458-2>. [Zugriff: 01.09.2021].
- Bührmann, Andrea D. (2020): Making excellence inclusive – der Excellence Case als Link zwischen Chancengerechtigkeit und ökonomischer Effizienz. In: *zfhe* 15 (3), 207–224. <https://zfhe.at/index.php/zfhe/article/view/1398> [Zugriff: 01.09.2021].
- Clayton-Pedersen, Alma R./O’Neill, Nancy/McTighe Musil, Caryn (2009): *Making excellence inclusive: a framework for embedding diversity and inclusion into college and universities’ academic excellence mission*. Washington, DC: Association of American Colleges and Universities. <https://www.aacu.org/sites/default/files/files/mei/MEI.pdf>. [Zugriff: 01.09.2021].



- DiMaggio, Paul J./Powell, Walter W. (1983): The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review* 48 (2), S. 147–160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Gaisch, Martina/Aichinger, Regina (2016): Das Diversity Wheel der FH OÖ: Wie die Umsetzung einer ganzheitlichen Diversitätskultur an der Fachhochschule gelingen kann. 10. Forschungsforum der Österreichischen Fachhochschulen, Wien. [http://ffhoarep.fh-ooe.at/bitstream/123456789/637/1/114\\_215\\_Gaisch\\_FullPaper\\_Final.pdf](http://ffhoarep.fh-ooe.at/bitstream/123456789/637/1/114_215_Gaisch_FullPaper_Final.pdf). [Zugriff: 01.09.2021].
- Gaisch, Martina/Linde, Frank (2020): Der HEAD-CD Frame. Ein ganzheitlicher Zugang zu einem inklusiven Curriculumdesign auf Basis des HEAD Wheels. In: Zentrum für Hochschulqualitätsentwicklung der Universität Duisburg-Essen (Hg.): *Diversität konkret. Handreichung für das Lehren und Lernen an Hochschulen*, 01/2020. [https://www.komdim.de/wp-content/uploads/2020/01/DK\\_2020\\_01\\_HeadCDFrame.pdf](https://www.komdim.de/wp-content/uploads/2020/01/DK_2020_01_HeadCDFrame.pdf). [Zugriff: 01.09.2021].
- Gaisch, Martina/Rammer, Victoria (2020): Wie Profilbildung und Vielfaltsmanagement ineinander greifen. Eine Website-Analyse des österreichischen Fachhochschul-Sektors. In: *zfhe* 15 (3), 259 – 280. <https://zfhe.at/index.php/zfhe/article/view/1428> [Zugriff: 01.09.2021].
- Hanesworth, Pauline (2018): Standardising Diversity Inclusivity. In: Auferkorte-Michaelis, Nicole/Linde, Frank (Hg.): *Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch*. Leverkusen, 228 – 244. <https://doi.org/10.2307/j.ctvbkjx58.19>
- KomDiM, Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen (2016/2020). *Diversity Management an Hochschulen in NRW – eine Übersicht*. <https://www.komdim.de/dim-uebersicht>. [Zugriff: 01.09.2021].
- Linde, Frank/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2018a): DiM-Strategien, -Strukturen und -Prozesse an Hochschulen. In: Auferkorte-Michaelis, Nicole/Linde, Frank (Hg.): *Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch*. Leverkusen, 209 – 218. <https://doi.org/10.2307/j.ctvbkjx58.17>
- Linde, Frank /Auferkorte-Michaelis, Nicole (2018b): Entwicklung von Diversity-Kompetenz. In: Auferkorte-Michaelis, Nicole/Linde, Frank (Hg.): *Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch*. Leverkusen, 303 – 312. <https://doi.org/10.2307/j.ctvbkjx58.25>
- MKW NRW (2020): *Kultur und Wissenschaft in Nordrhein-Westfalen*. Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.). <https://www.mkw.nrw/hochschule-und-forschung/studium-und-lehre/ueberblick-hochschulen-nrw> [Zugriff: 01.09.2021].
- Thomas, R. Roosevelt Jr. (1995): A Diversity Framework. In: Chermers, Martin M./Oskamp, Stuart/Costanzo Mark A. (Hg.): *Diversity in Organizations. New Perspectives for a Changing Workplace*, Thousand Oaks, CA, 245 – 263. <https://doi.org/10.4135/9781452243405.n10>
- Walgenbach, Kathrina (2017): *Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft*. Opladen, Toronto, 2. Aufl.

Link zu den Hochschulentwicklungsplänen unter <https://doi.org/10.3224/zdfm.v6i2.14A>

## Verzeichnis der untersuchten Hochschulentwicklungspläne (alle abgerufen am 1.10.2020):

### Universitäten

- RWTH Aachen: [https://www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaadbmup&download=1](https://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaadbmup&download=1)
- Ruhr-Universität Bochum: [https://uni.ruhr-uni-bochum.de/sites/default/files/2019-03/hep\\_rub\\_2014ff\\_2014-04-08\\_final\\_mit\\_einband.pdf](https://uni.ruhr-uni-bochum.de/sites/default/files/2019-03/hep_rub_2014ff_2014-04-08_final_mit_einband.pdf)
- Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn: [https://www.uni-bonn.de/einrichtungen/rektorat/UBo\\_HEP\\_2015-2020\\_Teile\\_I-II.pdf](https://www.uni-bonn.de/einrichtungen/rektorat/UBo_HEP_2015-2020_Teile_I-II.pdf)
- Technische Universität Dortmund: [https://www.tu-dortmund.de/storages/tu\\_website/Referat\\_1/Dokumente\\_\\_\\_Ordnungen/hochschulentwicklungsplan-2018-2022.pdf](https://www.tu-dortmund.de/storages/tu_website/Referat_1/Dokumente___Ordnungen/hochschulentwicklungsplan-2018-2022.pdf)

- Universität Duisburg-Essen: [https://www.uni-due.de/imperia/md/content/webredaktion/2016/hochschulentwicklungsplan\\_2016-20.pdf](https://www.uni-due.de/imperia/md/content/webredaktion/2016/hochschulentwicklungsplan_2016-20.pdf)
- Heinrich-Heine Universität Düsseldorf: [https://www.uni-duesseldorf.de/home/fileadmin/redaktion/Oeffentliche\\_Medien/Presse/Pressemeldungen/Dokumente/HHU\\_HEP\\_20.21\\_Onlinefassung\\_2017-12.pdf](https://www.uni-duesseldorf.de/home/fileadmin/redaktion/Oeffentliche_Medien/Presse/Pressemeldungen/Dokumente/HHU_HEP_20.21_Onlinefassung_2017-12.pdf)
- Fernuniversität Hagen: <https://www.fernuni-hagen.de/imperia/md/content/fernuni/profil/hochschulentwicklungsplan2020.pdf>
- Deutsche Sporthochschule Köln: [https://www.dshs-koeln.de/fileadmin/redaktion/Aktuelles/Publikationen\\_und\\_Berichte/Publikationen/HEP/Hochschulentwicklungsplan-DSHS.pdf](https://www.dshs-koeln.de/fileadmin/redaktion/Aktuelles/Publikationen_und_Berichte/Publikationen/HEP/Hochschulentwicklungsplan-DSHS.pdf)
- Westfälische Wilhelms-Universität Münster: [https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/rektorat/dokumente/180417\\_hochschulentwicklungsplan.pdf](https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/rektorat/dokumente/180417_hochschulentwicklungsplan.pdf)
- Universität Siegen: [https://www.uni-siegen.de/start/die\\_universitaet/ueber\\_uns/hochschulentwicklung/hochschulentwicklungsplan\\_web\\_03\\_2017.pdf](https://www.uni-siegen.de/start/die_universitaet/ueber_uns/hochschulentwicklung/hochschulentwicklungsplan_web_03_2017.pdf)
- Bergische Universität Wuppertal: [https://www.uni-wuppertal.de/fileadmin/bu/01/images/VeroeffentlichungenBroschueren/HEP\\_WEB\\_140902.pdf](https://www.uni-wuppertal.de/fileadmin/bu/01/images/VeroeffentlichungenBroschueren/HEP_WEB_140902.pdf)

### Hochschulen für Angewandte Wissenschaften

- FH Aachen: [https://www.fh-aachen.de/fileadmin/org/org\\_poem/publikationen/dateien/HEP\\_200305\\_final.pdf](https://www.fh-aachen.de/fileadmin/org/org_poem/publikationen/dateien/HEP_200305_final.pdf)
- Hochschule Bochum: [https://www.hochschule-bochum.de/fileadmin/public/Die-BO\\_Einrichtungen/Hochschulkommunikation/Presse/2016/Hochschulentwicklungsplan2016bis2021\\_Hochschule-Bochum.pdf](https://www.hochschule-bochum.de/fileadmin/public/Die-BO_Einrichtungen/Hochschulkommunikation/Presse/2016/Hochschulentwicklungsplan2016bis2021_Hochschule-Bochum.pdf)
- Hochschule Bonn-Rhein-Sieg: [https://www.h-brs.de/files/brs\\_16\\_02\\_hochschulentwicklungsplan\\_rz5\\_web\\_small.pdf](https://www.h-brs.de/files/brs_16_02_hochschulentwicklungsplan_rz5_web_small.pdf)
- FH Dortmund: [https://www.fh-dortmund.de/de/hs/hep/HEP\\_Web.pdf](https://www.fh-dortmund.de/de/hs/hep/HEP_Web.pdf)
- TH Köln: <https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/profil/hochschulentwicklungsplan2030.pdf>
- FH Münster: <https://www.fh-muenster.de/hochschule/downloads/hep-2016.pdf>
- Hochschule Niederrhein: <https://www.hs-niederrhein.de/fileadmin/dateien/Hochschulkommunikation/Publikationen/Hochschulentwicklungsplan-2017.pdf>
- TH Ostwestfalen-Lippe: [https://www.th-owl.de/files/zentral/hochschule/ueber\\_die\\_th\\_owl/pdf-Dokumente/TH\\_OWL\\_Hochschulentwicklungsplan\\_05052020\\_ES.pdf](https://www.th-owl.de/files/zentral/hochschule/ueber_die_th_owl/pdf-Dokumente/TH_OWL_Hochschulentwicklungsplan_05052020_ES.pdf)
- Hochschule Rhein-Waal: [https://www.hochschule-rhein-waal.de/sites/default/files/documents/2017/10/05/hsrw\\_hep\\_online\\_deutsch.pdf](https://www.hochschule-rhein-waal.de/sites/default/files/documents/2017/10/05/hsrw_hep_online_deutsch.pdf)
- FH Südwestfalen: [https://www4.fh-swf.de/media/downloads/hvbergreifend/HEP\\_Internet.pdf](https://www4.fh-swf.de/media/downloads/hvbergreifend/HEP_Internet.pdf)
- Westfälische Hochschule: [https://www.w-hs.de/fileadmin/public/bilder/erkunden/Praesidium/Hochschulentwicklungsplan/HEP2016\\_2022.pdf](https://www.w-hs.de/fileadmin/public/bilder/erkunden/Praesidium/Hochschulentwicklungsplan/HEP2016_2022.pdf)