

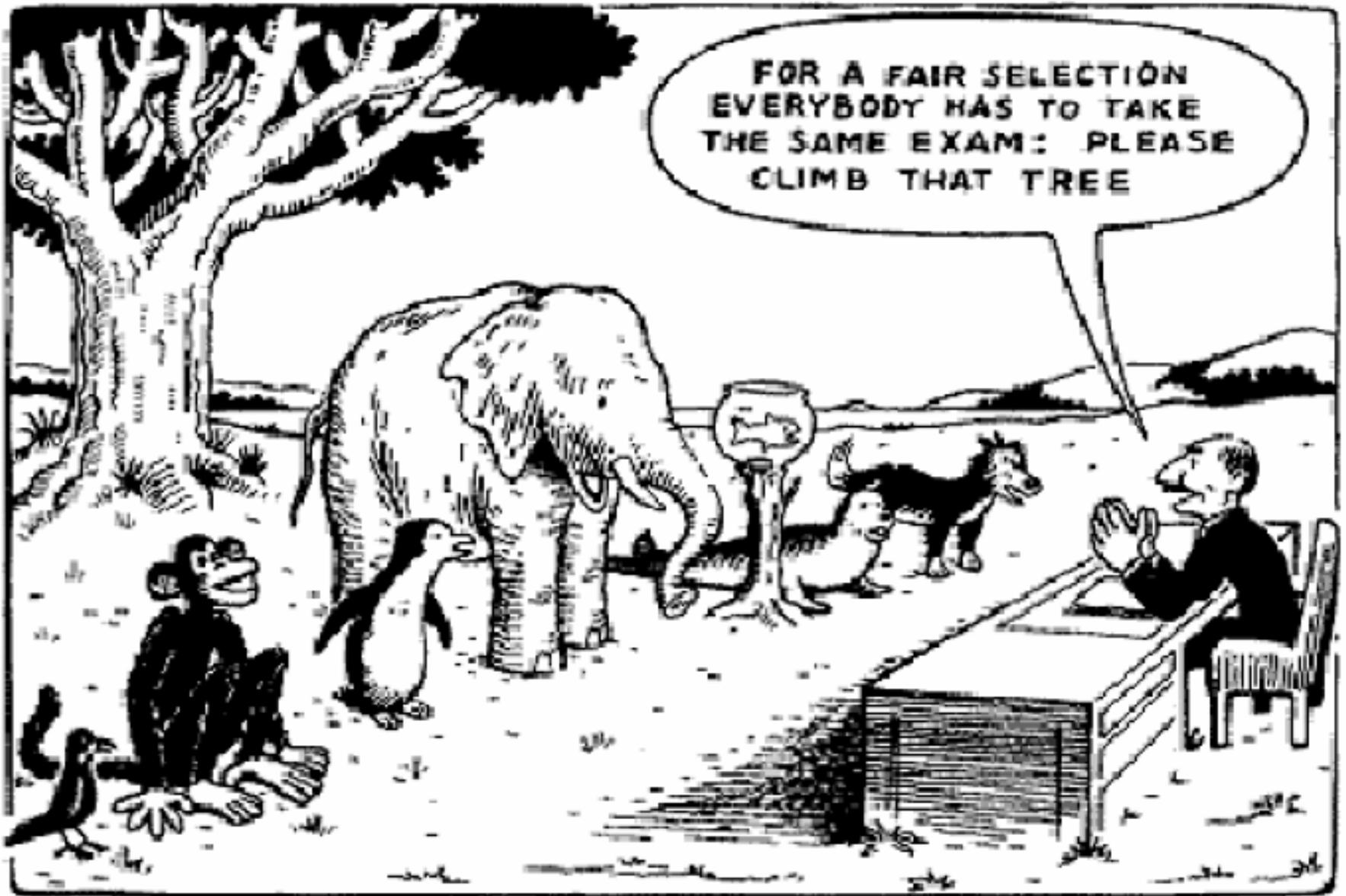


Ein bisschen Musik
zum Einstimmen

Was habe ich mit
Diversity zu tun?

Diversität im Dialog

09.04.2024



Vielfalt ... im Denken

© 1999 Randy Glasbergen.
www.glasbergen.com



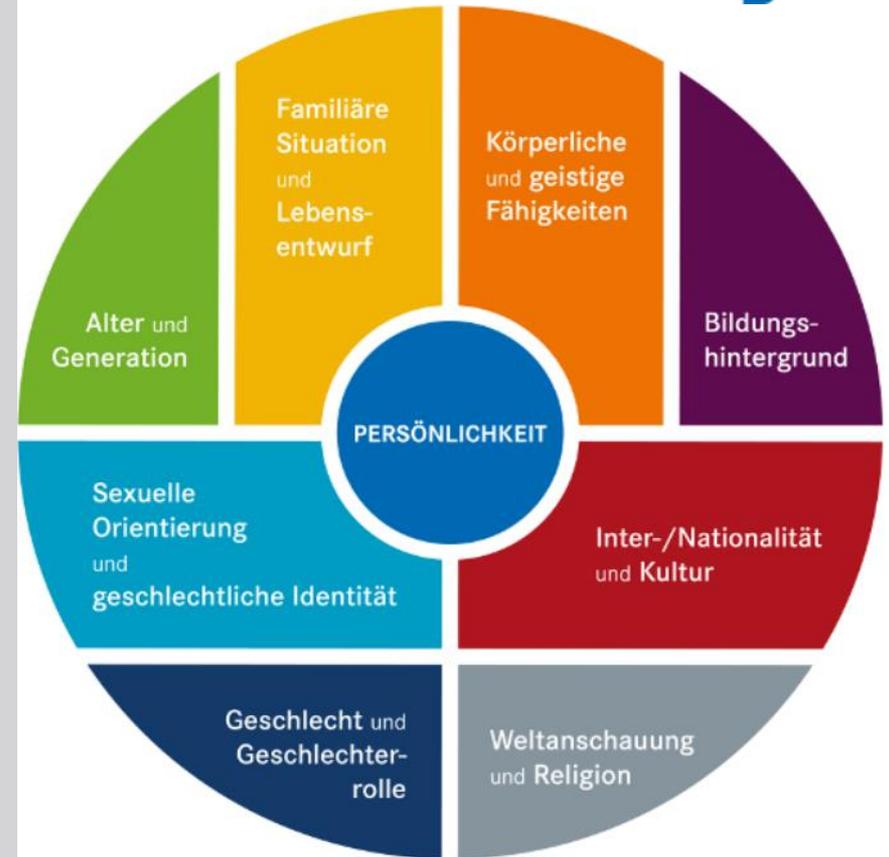
"We need to focus on diversity. Your goal is to hire people who all look different, but think just like me."

Diversität hat viele Ebenen ...

- Makro-Ebene
 - Leistungsvereinbarungen, Leitbilder und (strategische) Entwicklungspläne
- Meso-Ebene
 - Studiengänge/Studienprogramme/Internationalisierungsprogramme
- Mikro-Ebene
 - Lehr-Lernaltag/ Beratung & Betreuung



Abbildung in Anlehnung an De Ridder/Jorzik (2012): Vielfalt gestalten.
Edition Stifterverband: Essen: S.15.



Diversität, Heterogenität, Vielfalt, Anderssein, Ungleichheit

- Diversity Management:
 - Vielfalt von Personen in Organisationen managen
- Ursprung
 - **Bürgerrechtsbewegung** in den USA – Affirmative Action-Programm Ende der 1960er Jahre: Beseitigung von Ungleichheit, Antidiskriminierung
 - 1987: Workforce 2000 Studie – **privatwirtschaftliche Perspektive**: Wettbewerbsvorteile durch höhere Kreativität, bessere Personalrekrutierung etc.
- Gesetzliche Grundlagen
 - GG, Artikel 3, Abs. 3
 - AGG von 2006

Vielfalt in der Hochschule ...

- Demografischer Wandel

- 2021: Studienanfänger:innenquote 54,2 %
- WiSe 2021/22: 2,9 Mio Studierende – 1% Rückgang gegenüber dem Vorjahr
- WiSe 2023/24: 402.600 Erstsemester – 1,1% Zuwachs, vor allem wegen der ausländischen Erstis
- 8% der Studierenden haben Kinder
- 16% eine gesundheitliche Beeinträchtigung
- Fast 1% ordnen sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zu: 0,7 % eine diverse und 0,2 % eine andere Geschlechtsidentität an.

Sozialerhebung, der Studierendensurvey der Universität Konstanz und die Studie "beeinträchtigt studieren".

Vielfalt in der Hochschule

- Globalisierung

- 15% internationale Studierende
- 17 % Studierenden haben einen Migrationshintergrund (72,5% deutsche Staatsbürgerschaft)

- Chancengerechtigkeit

- Soziale Herkunft

- 70%: mind. ein Elternteil hat die Hochschulreife
 - 8% Eltern mit Hauptschulabschluss oder keinem Abschluss
- 56% mind. ein Elternteil akadem. Abschluss
- An Universitäten: mehr als 60% ein oder beide Elternteile abgeschlossenes Studium
- 63% finanzieren das Studium durch Erwerbstätigkeit
 - Bei Studierenden aus nicht-akademischem Elternhaus geht es dabei häufiger um die Finanzierung des Lebens-unterhalts (68,3 vs. 50,1 % bei Studierenden aus akademischem Elternhaus).

Tabelle 3.1: Studierende mit studienbezogenem Auslandsaufenthalt nach ausgewählten soziodemografischen Merkmalen (Auslandsmobilitätsquote) sowie Art des Auslandsaufenthalts (in %, Mehrfachnennungen für Art des Auslandsaufenthaltes möglich) – Studierende ohne internationale Studierende

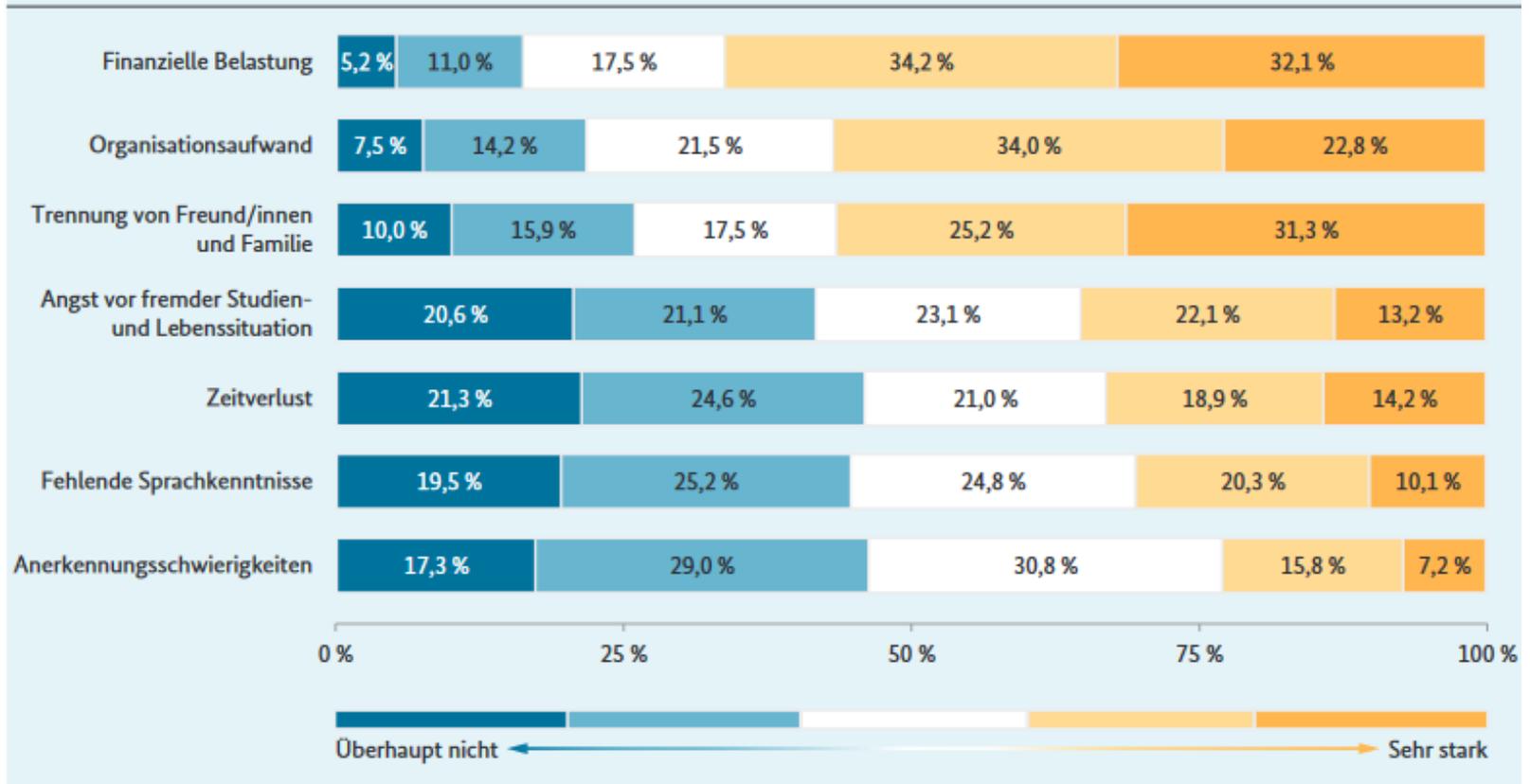
Merkmal	Mobilitätsquote (alle Studierende)	Von auslandsmobilen Studierenden absolvieren ein	
		Studium	Praktikum
Insgesamt	12,8 %	67,7 %	24,2 %
Geschlecht			
Männlich	11,5 %	65,3 %	21,5 %
Weiblich	13,9 %	69,4 %	26,2 %
Migrationshintergrund			
Studierende aus Deutschland ohne Migrationshintergrund	12,4 %	67,8 %	24,3 %
Studierende aus Deutschland mit Migrationshintergrund	14,4 %	67,1 %	23,6 %
Bildungsherkunft			
Akademisches Elternhaus	15,0 %	70,5 %	24,1 %
Nicht-akademisches Elternhaus	10,5 %	63,0 %	24,7 %
Elternschaft			
Studierende ohne Kind(er)	13,1 %	68,6 %	24,2 %
Studierende mit Kind(ern)	9,5 %	53,1 %	24,8 %

Eigene Berechnung mit gewichteten Daten aus „Die Studierendenbefragung in Deutschland“ (2021). Die Analysen basieren auf Angaben von mindestens 4.840 Studierenden, die Fallzahlen können variieren (z. B. aufgrund von Item-Non-Response).

Anmerkung: Betrachtet wird der Auslandsaufenthalt von Studierenden, die studienbezogen im Ausland waren und gleichzeitig an einer deutschen Hochschule immatrikuliert sind. Von den Arten des Auslandsaufenthalts werden nur das Studium (Auslandsstudium/-semester) und das Praktikum (Auslandspraktikum/-praxisphase) angegeben.

22. Sozialerhebung DSW

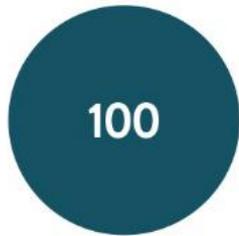
Abbildung 3.28: Gründe gegen einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt von nicht auslandsmobilen Studierenden (in %, Mehrfachnennungen möglich) – Studierende, die keinen Auslandsaufenthalt absolviert haben und keinen Auslandsaufenthalt planen, ohne internationale Studierende



Eigene Berechnung mit gewichteten Daten aus „Die Studierendenbefragung in Deutschland“ (2021). Die Analysen basieren auf Angaben von mindestens 39.779 Studierenden, die Fallzahlen können variieren (z. B. aufgrund von Item-Non-Response).

Anmerkung: Durch Rundungsdifferenzen können aufsummierte Werte von 100,0 Prozent abweichen.

Nichtakademikerkinder



+2 ↓ 46



+11 ↓ 59



+5 ↓ 76



-2 ↓ 54



+2 ↓ 17



Grundschüler

Schüler an
hochschulberechtigenden
Schulen^{1,2}

Studienanfänger¹

Bachelorabsolventen³

Masterabsolventen³

Promotionsabsolventen³

Akademikerkinder



83 ↓ +5



95 ↓ 0



82 ↓ -4



66 ↓ -6



13 ↓ -9



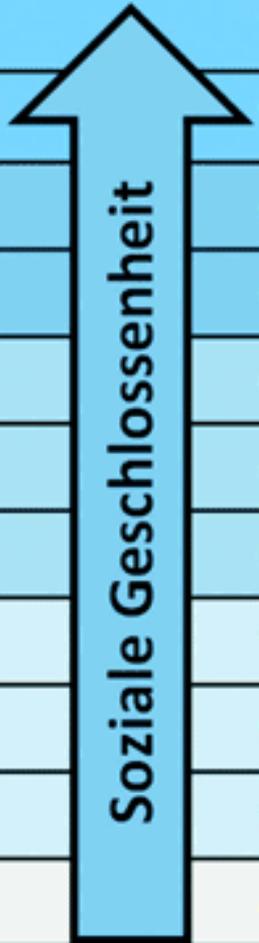
↓ Übergangsquote

■ Änderungsrate seit
der letzten Messung

Vorbilder?



gehoben/hoch	Fächergruppenrangfolge	niedrig/mittel
79%	Rechtswissenschaft, Jura	21%
72%	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	28%
68%	Sport	32%
66%	Kunst, Musik	34%
62%	Ingenieurwissenschaften	38%
61%	Sprach- und Kulturwissenschaften	39%
59%	Mathematik, Naturwissenschaften	41%
57%	Wirtschaftswissenschaften	43%
56%	Sozial- und Politikwissenschaften	44%
54%	Psychologie/ <u>Erziehungswiss./Sonderpäd.</u>	46%
40%	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	60%



Quelle: Christina Möller: Herkunft zählt (fast) immer. 2015

Nicht für die Mühsamen und Beladenen



Diversität in der Beratung ...

- Sensibilisierung für und bewusste Wahrnehmung von Diversität (Awareness)
- Wissen und Erfahrung über Diversität (Knowledge)
- Fähigkeiten und Fertigkeiten für den Umgang mit Diversität (Skills)
- Diversitätsgerechte Handlungsrountinen (Action/Behavior)

Diversity ... was kann ich tun?

- Check your Habitus: wen empfinde ich als „passend“ und warum jemanden als „unpassend“?
- Reflektieren Sie Ihre Stereotypen, Ihre unbewussten Vorannahmen (unconscious bias)
- Bedenken Sie: Fehlende Souveränität hat Gründe, Erstakademiker*innen haben – je höher sie in der Karriere aufsteigen – immer weniger Menschen um sich, die denselben Habitus haben.
- Betreiben Sie keinen individuellen „Nachteilsausgleich“
- Achten Sie auf Ihre Sprache (Verständlichkeit u. Botschaften)
- Teilen Sie informelles Wissen
- Betrachten Sie Ihren Verantwortungsbereich systemisch: welche Strukturen und Routinen und was wird als selbstverständlich erachtet und angenommen?
- Zeigen Sie Sensibilität für das Thema
- Sprechen Sie über das Thema, erzählen Sie von Ihrem Weg, wenn Sie Erstakademiker*in sind
- Vernetzen Sie sich an Ihrer Hochschule mit Diversity-Akteur*innen
- Fördern Sie Mentoring und ähnliche Programme, die Role Models sichtbar machen
- Etablieren Sie oder verweisen Sie auf bestehende Netzwerke

Diversity is a fact
Inclusion is an action
Equity is a choice
Belonging is an outcome

Arthur Chan



Inclusion



Creating space for differences & treating everyone with respect, dignity, and empathy



Cognitive & behavioral change

Equity



Acknowledging systemic barriers & prioritizing access, opportunities, and resources



System change

While inclusion doesn't automatically translate into equitable change, equity often creates a sense of inclusion.

Arthur Chan

Soziale Herkunft – class ceiling

Personen aus nicht privilegierten Familien in höheren Fach- und Führungspositionen (z. B. Management) verdienen im Schnitt 13 % weniger pro Jahr als jene aus privilegierten Familien.

Social Mobility Foundation (2022). [The Class Pay Gap: Data & Analysis 2022](#).

Selbst nach mehreren Jahren im Beruf haben soziale Aufsteiger*innen im Vergleich zu Kolleg*innen aus akademisch geprägten Familien weniger Zugang zu Informationen über Karrierepfade und -chancen sowie zu Netzwerken, fühlen sich weniger sicher bei Gehaltsverhandlungen und haben höhere Hürden dabei, Kontakte im Unternehmen zu knüpfen.

BCG (2023). [Das schlummernde Potenzial der "First-Generation Professionals": Herausforderungen von FirstGen-Professionals und Wege, ihr volles Potential auszuschöpfen](#).

