

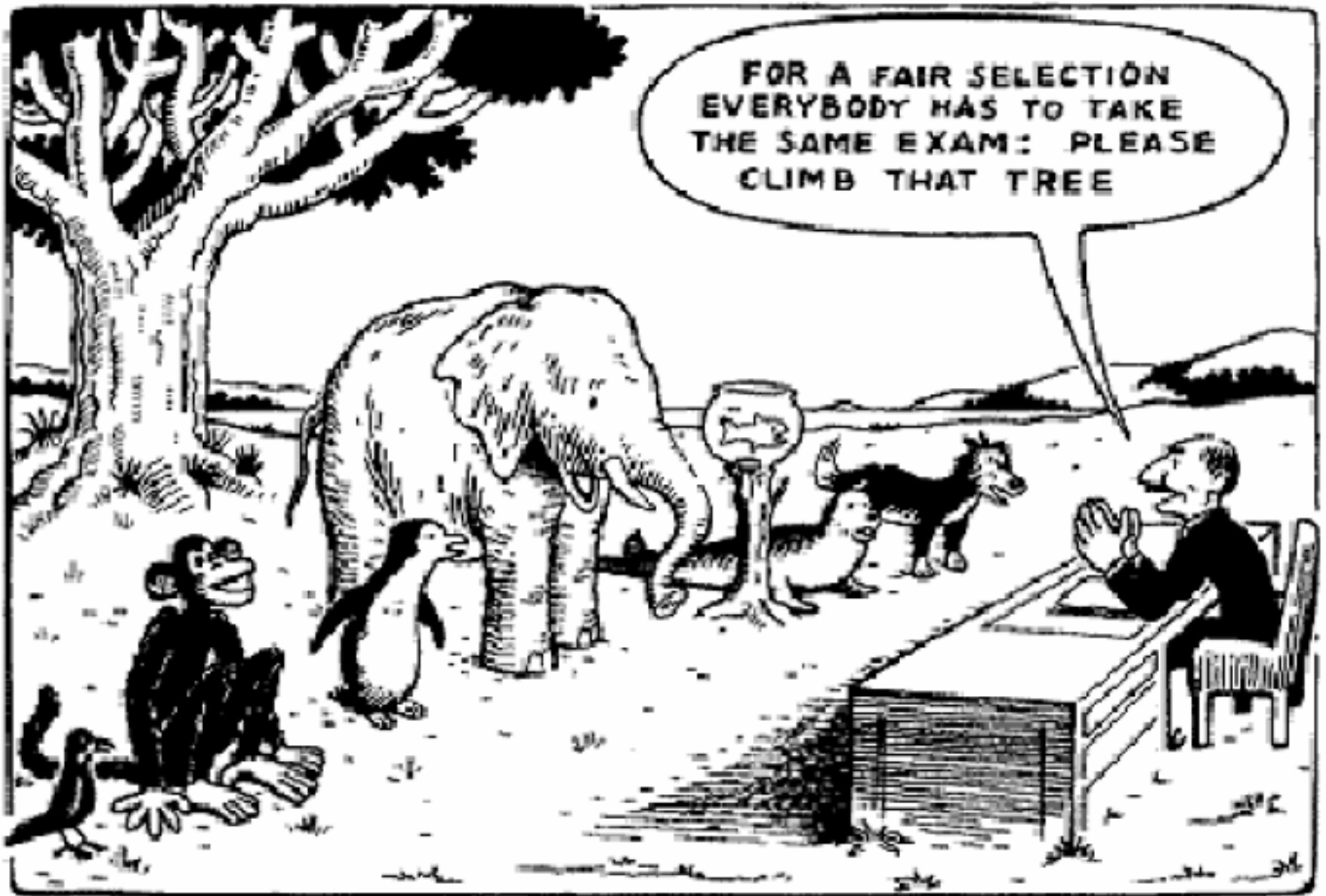


Ein bisschen Musik  
zum Einstimmen

Was habe ich mit  
Diversity zu tun?

Diversität im Dialog

09.04.2024



# Vielfalt ... im Denken

© 1999 Randy Glasbergen.  
[www.glasbergen.com](http://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-Lernalltag/ 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**

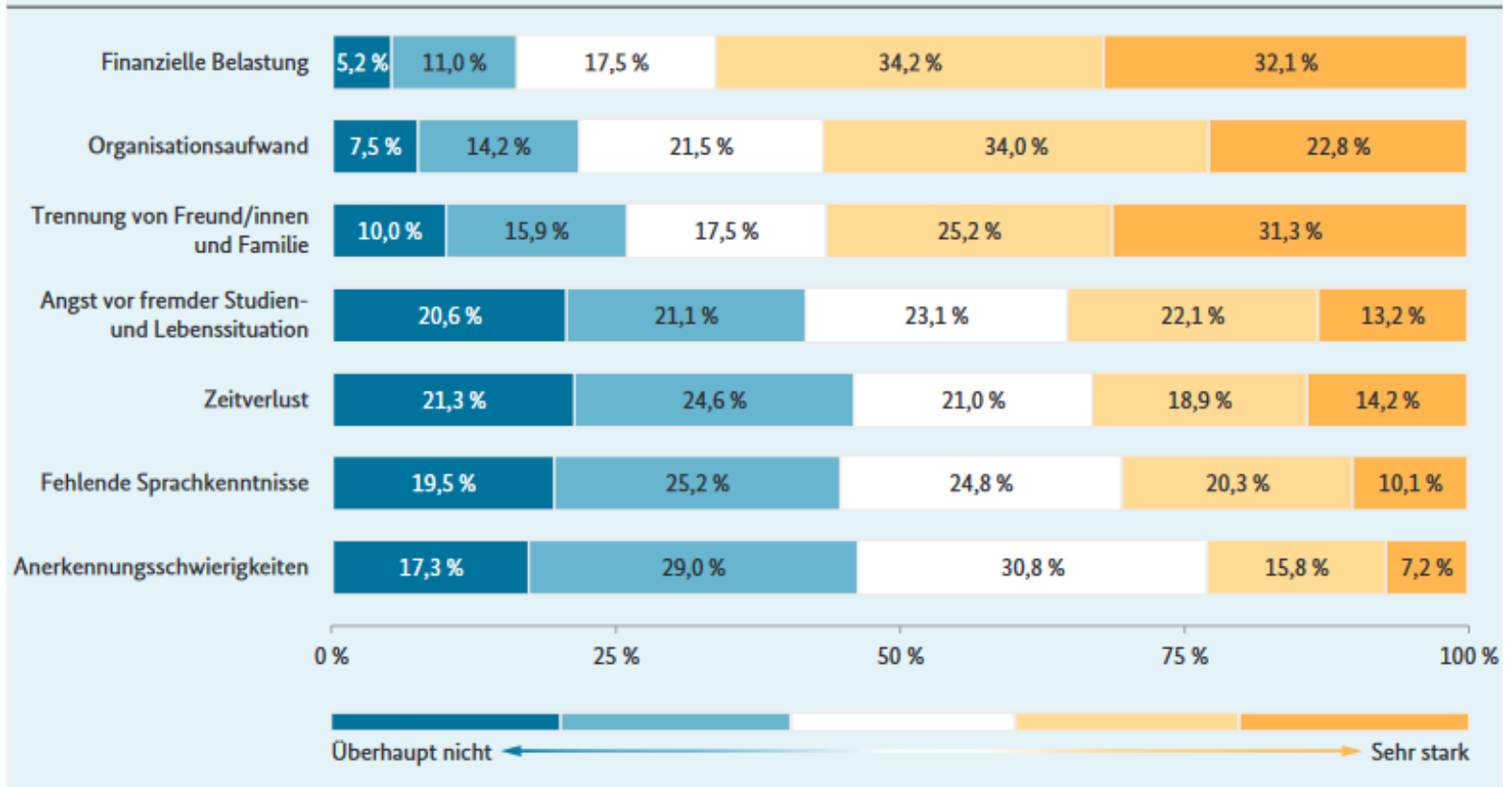
Merkmal	Mobilitätsquote (alle Studierende)	Von auslandsmobilen Studierenden absolvieren ein	
		Studium	Praktikum
<b>Insgesamt</b>	12,8 %	67,7 %	24,2 %
<b>Geschlecht</b>			
Männlich	11,5 %	65,3 %	21,5 %
Weiblich	13,9 %	69,4 %	26,2 %
<b>Migrationshintergrund</b>			
Studierende aus Deutschland ohne Migrationshintergrund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

Studienanfänger<sup>1</sup>

Bachelorabsolventen<sup>3</sup>

Masterabsolventen<sup>3</sup>

Promotionsabsolventen<sup>3</sup>

## Akademikerkinder



83 ↓ +5



95 ↓ 0



82 ↓ -4



66 ↓ -6



13 ↓ -9



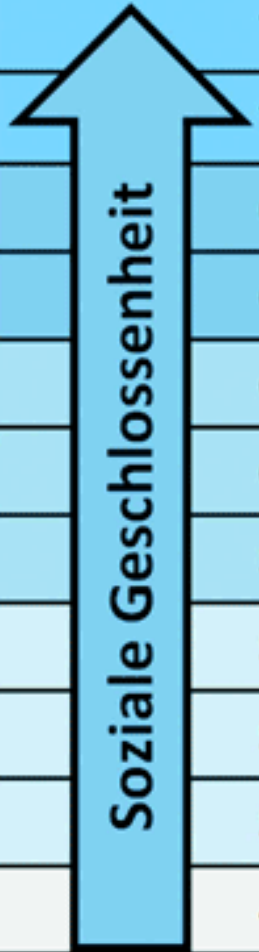
↓ Übergangsquote

■ 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](#).

