



Der Beitrag führt in das Diversity Monitoring an der UDE ein. Die Bedeutung und die Umsetzung von Diversity Monitoring wird ebenso dargestellt, wie zentrale Herausforderungen. Dazu gehören etwa die Entwicklung von Kategorisierungen und Operationalisierungen, die Überlagerung von Ungleichheitsverhältnissen oder Ressourcen zur Weiterentwicklung.

Diversity Monitoring an der Universität Duisburg-Essen

Einblicke und Fortschritte: Zur systematischen Erfassung von Vielfalt
Von Karl-Heinz Stammen

Diversität wird als wichtiger Faktor für exzellente Wissenschaft und den Erfolg von Hochschulen angesehen.¹ Sie wird in den Leitlinien² der UDE sowohl als Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit als auch zur Exzellenz verstanden. Die Berücksichtigung und Förderung von Diversität sind integrale Bestandteile der Hochschulentwicklungsplanung³ und ein strategisch verankertes Ziel⁴ der UDE. Im Bereich Diversity Management nahm die UDE eine Vorreiterrolle ein, indem sie 2008 das bundesweit erste Prorektorat für Diversity Management einrichtete. Dies markierte den Beginn der systematischen Auseinandersetzung mit dem Thema Vielfalt an der Universität. Als Querschnittsaufgabe wird das Diversity Management seitdem von vielen unterschiedlichen Stakeholdern der UDE betrieben. Auch mit der Entwicklung des Diversity Monitorings leistete die UDE Pionierarbeit. Für die UDE erstellt das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZHQE) seit 2013 das Diversity Monitoring als datenbasierte Entscheidungsgrundlage für das Diversity Management. Es dient als breite Datenbasis zu verschiedenen Diversitätsaspekten der Mitglieder der UDE und trägt dazu bei, ein Bewusstsein für die vorhandene Vielfalt sowie für mögliche Ungleichverteilungen zu schaffen. Dennoch steigt nicht nur an der UDE der Bedarf für Daten zur Diversität ihrer Mitglieder immer weiter. Im Mai 2024 startete deshalb ein gemeinsames Projekt der UDE, der Technischen Universität Dortmund sowie der Ruhr-Universität Bochum zum Thema *Vielfalt und Karrierewege: Diversity Monitoring für Wissenschaftler:innen der Universitätsallianz Ruhr*. Es wird durch das Mercator Research Center Ruhr (MERCUR) für knapp zwei Jahre gefördert. Die Projektleitung hat die Prorektorin für Universitätskultur, Diversität und Internationales der UDE, Professorin Karen A. Shire PhD inne. Auf operativer Ebene wird das Projekt für alle beteiligten

Universitäten durch das ZHQE koordiniert. Erstmals machen sich in diesem Vorhaben drei Universitäten gemeinsam auf dem Weg, um die Diversität von Wissenschaftler:innen systematisch zu erfassen, Hindernisse in den Karrierestufen auf dem Weg zur Professur auf Diversitätsaspekte hin zu untersuchen. Daran anknüpfend sollen Maßnahmen entwickelt werden, die die Chancengerechtigkeit in der Qualifikationsphase erhöhen. Im Rahmen des Projekts kann auf die inhaltlichen sowie technisch-organisatorischen Vorarbeiten zum Thema Diversity Monitoring aufgebaut werden. Doch warum benötigen Hochschulen überhaupt ein Diversity Monitoring?

Begriffsbestimmung

Um diese Frage zu beantworten, soll zunächst geklärt werden, was ein Diversity Monitoring⁵ ist. Grundsätzlich sind Monitoring-Verfahren Methoden, um Systeme, Prozesse oder Daten systematisch zu bewerten. Hierdurch sollen Probleme identifiziert oder Trends erkannt werden.

Daran anknüpfend wird unter Diversity Monitoring ein systematischer, auf Dauer angelegter, datengestützter Beobachtungs- und Analyseprozess verstanden, der über wesentliche Diversitätsmerkmale unterschiedlicher Zielgruppen informiert. Er soll Wissen als Grundlage für Zieldiskussionen, hochschulpolitische Entscheidungen oder Maßnahmen generieren. Dieser institutionalisierte Prozess hat drei wesentliche Funktionen:

- 1) Beobachtung und Darstellung wesentlicher Diversity-Aspekte,
- 2) Überprüfung und Vergleich (z.B. durch Benchmarks),
- 3) Diagnostik und Identifikation von Entwicklungen.

Diese drei Funktionen bedingen sich gegenseitig: Um Entwicklungen zu identifizieren, müssen Vergleiche

(z.B. im zeitlichen Verlauf oder zwischen Einheiten wie Fakultäten) angestellt werden, die auf angemessenen Daten beruhen. Dabei ist wichtig zu beachten, dass das Diversity Monitoring weder dazu dient, die Wirkung von Maßnahmen zu messen. Auch können daraus keine direkten kausalen Zusammenhänge abgeleitet werden. Vielmehr kann es Ausgangspunkt für vertiefte Analysen oder Anlass für Forschung mit anderen Methoden sein, falls auffällige Entwicklungen beobachtet werden. Welchen Nutzen bietet ein Diversity Monitoring darüber hinaus?

Nutzen

Der Nutzen des Diversity Monitorings liegt für die meisten Stakeholder vor allem in der Informationsgewinnung: Die systematische Erfassung von Daten beziehungsweise Informationen im zeitlichen Verlauf liefert Erkenntnisse im Sinne eines Frühwarnsystems über diversity-relevante Aspekte. Hierdurch lassen sich kontinuierlich aktuelle Trends oder Ungleichheiten identifizieren. Dies hilft Maßnahmen zu ergreifen, um Chancengerechtigkeit zu fördern. Die Informationen des Diversity Monitorings bilden deshalb eine evidenzbasierte Grundlage für fundierte Entscheidungen, die nicht mehr nur auf Annahmen oder Vermutungen basieren. Dies hilft bei der Überprüfung des Erreichens von Zielen oder als Anlass für Anpassungen, falls erforderlich. Aber auch für die UDE als Organisation hat das Diversity Monitoring einen Nutzen: Es fördert Transparenz, indem es die Verschiedenheit ihrer Mitglieder darstellt. Dies schafft Anlässe für Diskussionen über Diversität. Nach innen hilft dies, um für Diversitätsfragen zu sensibilisieren. Nach außen helfen Ergebnisse des Diversity Monitorings, gegenüber zum Beispiel Ministerien oder Mittelgebern Rechenschaft abzulegen. Somit lässt sich die Besonderheit der sozialen Zusammensetzung der UDE-Stu-

dierenden erst mithilfe des Diversity Monitorings evidenzbasiert verdeutlichen. Gleichzeitig trägt das transparente Diversity Monitoring-Verfahren zur Stärkung des Ansehens der UDE als progressive Universität bei, die im Diversity Management eine Vorreiterin ist. Nicht zuletzt fördert das Diversity Monitoring die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteur:innen und Institutionen, sowohl innerhalb als auch außerhalb der UDE.

Trotz des potenziell großen Nutzens sind Diversity Monitoring-Verfahren an deutschen Hochschulen bisher wenig etabliert. Gleichzeitig gibt es ein großes Interesse an der Implementierung. Im Folgenden wird am Beispiel der Genese des Diversity Monitorings der UDE skizziert, worin dieses Interesse begründet ist.

Notwendigkeit

An der UDE studieren besonders viele Studierende mit Zuwanderungsgeschichte. Viele Studierende sind die ersten in ihrer Familie, die einen akademischen Abschluss anstreben.

Diese beiden Aussagen waren im Jahr 2008 zum Amtsbeginn von Professorin Ute Klammer als Prorektorin für Diversity Management Behauptungen, die viele UDE-Lehrende geteilt haben. Dahinter lagen Annahmen, dass das Studium für Studierende mit Zuwanderungsgeschichte oder für Studierende aus nicht-akademischen Elternhäusern besonders herausfordernd ist, zum Beispiel aufgrund von Sprache, Studienfinanzierung und/oder akademischer Integration. Auch stellten sich Fragen wie: Was ist, wenn Studierende eine Zuwanderungsgeschichte haben und aus einem nicht-akademischen Elternhaus stammen? Was kann es bewirken, wenn sich beide Aspekte gegenseitig beeinflussen beziehungsweise interdependent sind? Oder haben solche Zugangsvoraussetzungen gar keinen Einfluss auf das Studium? Gleichzeitig gab es andere Lehrende, für welche die Studierenden entweder

eine eher homogene Masse waren oder für die es nicht relevant war, mit welchen sozialen Zugangsvoraussetzungen die Studierenden an die Universität gekommen sind.

Die beiden oben genannten Aussagen sind erstens Beispiele für Annahmen, die vor allem auf Eindrücken und subjektiven Einschätzungen, aber nicht auf gesicherten empirischen Daten beruhen. Zweitens beziehen sie sich nur auf einen kleinen Teil dessen, was unter Diversity beziehungsweise Vielfalt an Hochschulen verstanden wird: Die Anerkennung von Unterschieden zwischen Menschen, sei es in Bezug auf ihre persönlichen Merkmale, Hintergründe, Identitäten oder Lebenserfahrungen. Diese Unterschiede können sich in demografischen Merkmalen wie Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, physischen oder psychischen Beeinträchtigungen, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung oder dem sozioökonomischen Status zeigen. Zudem können kognitive Unterschiede bestehen, die sich in verschiedenen Lernzugängen, Denkweisen, Problemlösestrategien oder Wahrnehmungsperspektiven äußern.⁶ Diversity Management möchte Probleme wahrnehmen, Veränderungen nachvollziehen, Veränderungspotentiale identifizieren, evidenzbasierte Entscheidungen treffen und Transparenz schaffen. Und deshalb ist drittens für das Diversity Management die wohl größte Herausforderung: Es gibt für viele der genannten Merkmale keine Daten, vor allem weil das Hochschulstatistikgesetz⁷ die Erfassung nicht vorsieht.

Um Behauptungen wie die oben angeführten überprüfen zu können, beauftragte das Prorektorat für Diversity Management im Jahr 2009 das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH), aus dem im Jahr 2017 nach Abschluss eines Profilschärfungsprozesses das Zentrum für Hochschulqualitätsentwicklung (ZHQE) hervorgegangen ist, erstmals mit einer Befragung aller UDE-Studierenden. Deren Ziel

war unter anderem, genauere Informationen zur Studierendenstruktur hinsichtlich einschlägiger Diversity-Aspekte zu erhalten. Weil Diversity Management an der UDE als Querschnittsaufgabe verstanden wird, begann das ZHQE anschließend, relevante Diversity-Aspekte in den für das Qualitätsmanagement-System benötigten, turnusgemäßen Befragungen entlang des Student Life Cycle aufzunehmen. Um im Rahmen des Diversity Managements Herausforderungen für Mitgliedergruppen der UDE identifizieren zu können, werden die so gesammelten Daten im Rahmen eines Diversity Monitorings veröffentlicht.

Ziel- und Umsetzung

Für das Diversity Monitoring erhebt das ZHQE empirische Daten beziehungsweise bereitet bereits vorliegende Daten auf, es entwickelt zugrunde liegende Fragestellungen fortwährend weiter und stellt die Informationen im Sinne des Institutional Research⁸ der (Hochschul-) Öffentlichkeit zur Verfügung. Das Diversity Monitoring soll so Entscheider:innen dabei unterstützen, informierte Entscheidungen zu treffen. Diese können beispielsweise auch Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt im Sinne des Diversity Managements betreffen⁹.

Technisch-organisatorisch wurde das Diversity Monitoring zunächst als PDF-Kurzbericht, bei dem diversity-relevante Ergebnisse der Studieneingangsbefragung jeweils einer Studienanfänger:innenkohorte dargestellt wurden, veröffentlicht. Im weiteren Verlauf wurden weitere Zielgruppen (z.B. Absolvent:innen) und Vergleichsebenen (z.B. Fakultätsvergleich) in das Monitoring aufgenommen und die Darstellungsform in ein Online-Format¹⁰ überführt. Inzwischen können so die Ergebnisse aller vorliegenden Jahrgänge im zeitlichen Verlauf abgerufen werden. Dies ermöglicht die differenzierte Betrachtung der Entwicklungen unterschiedlicher Diversitätsaspekte

für die gesamte UDE sowie für die einzelnen Fakultäten im zeitlichen Verlauf. Betrachtet werden derzeit die folgenden Diversitätsaspekte:

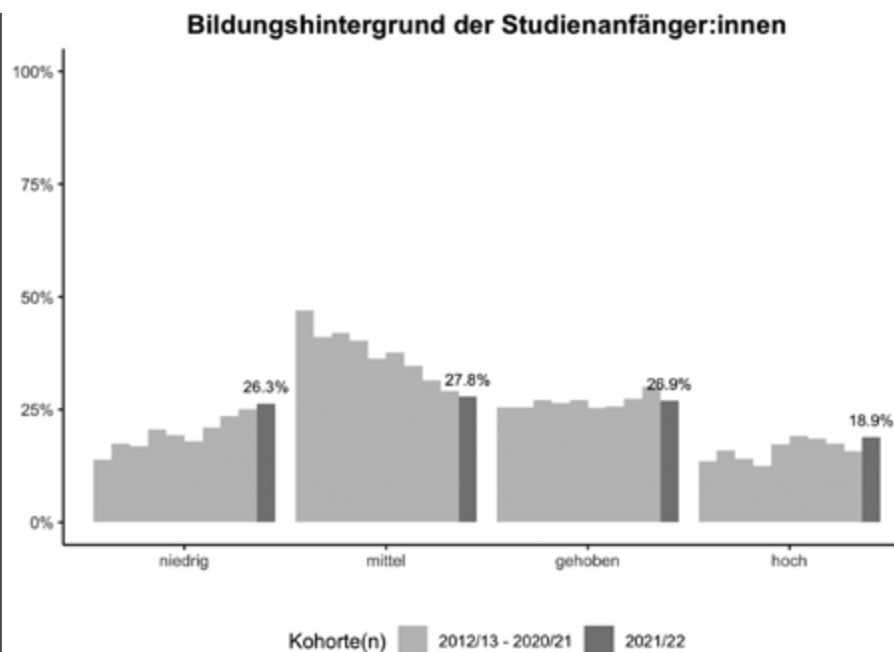
- Demografische Diversität zum Studieneingang,
- Diversität im Hochschulzugang,
- Kognitive Diversität zum Studieneinstieg (z.B. Selbstwirksamkeitserwartung, Lern- und Prüfungsverhalten),
- Demografische Diversität von Absolvent:innen,
- Diversität der Absolvent:innen hinsichtlich studienerefolgsbezogener Aspekte,
- Diversität der Absolvent:innen hinsichtlich berufsbezogener Aspekte.

Ausgewählte Ergebnisse

Mehr als jede:r zweite Studienanfänger:in (54,1 %) des Wintersemesters 2021/22¹¹ ist ein:e potenzielle Bildungsaufsteiger:in und stammt aus einem nicht akademisch geprägtem Elternhaus. Gegenüber dem Wintersemester 2012/13 ist der Anteil von Studienanfänger:innen aus einem nicht akademisch geprägtem Elternhaus damit zwar um etwa 6 Prozentpunkte gesunken, betrachtet man die Daten aber genauer, so fällt auf, dass der Anteil von Studienanfänger:innen mit niedrigem Bildungshintergrund in diesem Zeitraum von 13,9 auf 26,3 Prozent gestiegen ist.

Fast verdoppelt hat sich der Anteil von Studienanfänger:innen mit Zuwanderungsgeschichte: Lag der Anteil im Wintersemester 2012/13 noch bei 26,8 Prozent, so ist er bis zum Wintersemester 2021/22 auf 50 Prozent gestiegen.

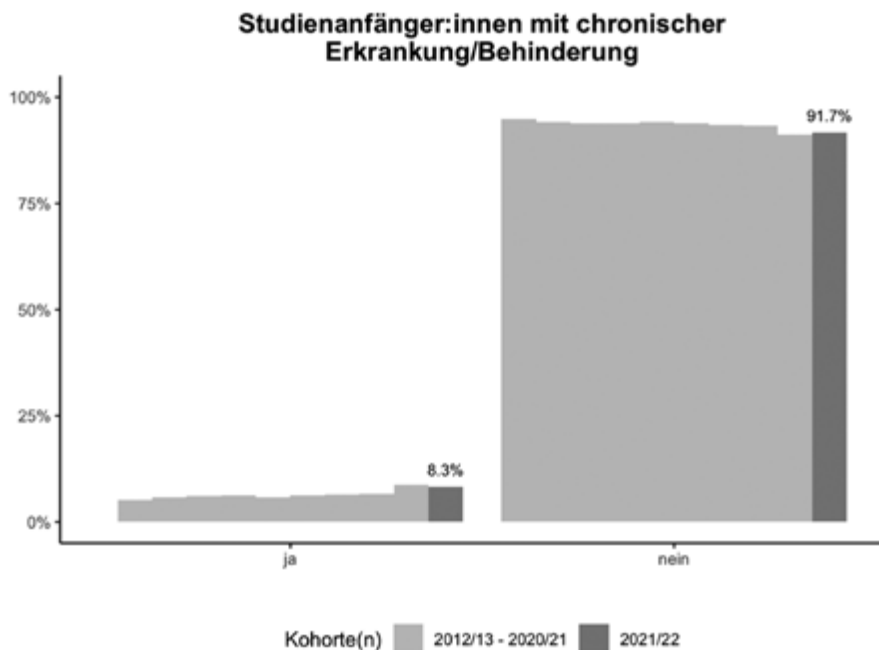
Wenig Varianz im zeitlichen Verlauf zeigt sich beim Vorhandensein chronischer Erkrankungen/Behinderungen (5,2 % im Wintersemester 2012/13 zu 8,3 % im Wintersemester



(1) Bildungshintergrund der Studienanfänger:innen.
Quelle: eigene Darstellung



(2) Studienanfänger:innen mit Zuwanderungsgeschichte.
Quelle: eigene Darstellung



(3) Studienanfänger:innen mit chronischer Erkrankung/Behinderung.
Quelle: eigene Darstellung

2021/22) bei Studienanfänger:innen. Sie sind herzlich eingeladen, sich ein eigenes Bild von der Umsetzung und Ergebnissen des Diversity Monitorings der UDE zu machen. Folgen Sie hierfür dem Link <https://zhqe.uni-due.de/dim/> oder scannen Sie den QR-Code:



Herausforderungen

Der Betrieb eines Diversity Monitorings birgt einige Herausforderungen. Auch deshalb machen sich – anders als im Vereinigten Königreich, wo das Diversity Monitoring als Reaktion auf gesetzliche Anforderungen zur Förderung von Gleichstellung und Vielfalt sowie zur Vorbeugung von Diskriminierung¹² eine längere Geschichte hat – hierzulande erst seit kurzem Hochschulen daran, Diversity Monitoring-Systeme zu implementieren. Eine

Eigenrecherche ergab, dass die UDE Mitte 2024 eine von derzeit nur 15 deutschsprachigen Hochschulen ist, die den Betrieb beziehungsweise den Aufbau eines Diversity Monitorings aktiv kommunizieren. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass weitere Hochschulen den Aufbau planen beziehungsweise bereits in Umsetzung eines Diversity Monitorings sind.

Denn immer mehr deutsche Hochschulen intensivieren ihre Bemühungen um Chancengerechtigkeit, die Förderung von Vielfalt und Inklusion oder den Abbau von Diskriminierung. Dies zeigt sich zum Beispiel daran, dass derzeit rund 80 Hochschulen im Rahmen des Audits *Vielfalt gestalten* des Stifterverbands¹³ bereits erst- oder re-auditiert sind beziehungsweise aktuell am Audit teilnehmen. Innerhalb des Audits werden auch Fragen des Monitorings diskutiert. Die UDE wurde mehrfach dazu eingeladen, dort ihr Diversity Monitoring vorzustellen. Die Herausforderungen, die mit dem Aufbau von Diversity

Monitoring-Systemen an Hochschulen verbunden sein können, werden im Folgenden kurz skizziert.

Fehlende, unvollständige oder unpassende Daten in der Hochschulstatistik

Die Hochschulstatistik erhebt Daten vor allem für Zwecke der Administration und Planung im Hochschulbereich. Zwar hat die UDE wie jede Hochschule des Landes NRW im Sinne des Hochschulgesetzes¹⁴ die Aufgabe, der Vielfalt ihrer Mitglieder angemessen Rechnung zu tragen. Die Regelungen des Hochschulstatistikgesetzes¹⁵ unterstützen das Diversity Management aber nur rudimentär, weil bei der Einschreibung lediglich basale Merkmale wie das Geschlecht, das Alter oder die Staatsangehörigkeit zu erfassen sind. Für die Erhebung tiefergehender Informationen fehlt die gesetzliche Grundlage. Dennoch liegen der Hochschule unterschiedlichste diversity-spezifische Daten von Mitarbeitenden und Studierenden vor, die im Rahmen administrativer Prozesse erhoben, verarbeitet und gespeichert werden dürfen. Am Beispiel des Merkmals Geschlecht wird deutlich, dass im Sinne von Antidiskriminierungsbemühungen selbst die Einführung der dritten Option *divers* (neben *weiblich* und *männlich*) im Personenstandsregister, an dem sich die Hochschulstatistik orientiert, vor dem Hintergrund heterogener sozialer Geschlechteridentitäten wie zum Beispiel *androgyn*, *agender* oder *gender fluid* zu kurz greifen kann.

Komplexität und Robustheit sozialer Konstrukte

Sicherlich kann eine Frage wie „Haben Sie einen Migrationshintergrund?“ gestellt und auch mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden. Aber: Was versteht die befragte Person unter dem Begriff *Migrationshintergrund*? Und deckt sich dieses Verständnis mit dem der fragenden Institution? Das heißt

verstehen beide das Konzept gleich beziehungsweise verwenden beide dieselbe Operationalisierung? Nach einer Definition des Statistischen Bundesamts hat eine Person „einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde“¹⁶. Die Frage ist ein Beispiel für eine unterkomplexe Erfassung eines sozialen Konstrukts, bei dem das zu erfassende Merkmal nicht definiert wurde. Gleichzeitig ist die Frage ein Beispiel für ein Konstrukt, das sich im Laufe der Zeit als nicht mehr zeitgemäß erwiesen hat. Aufgrund politischer Diskussionen und gesellschaftlicher Weiterentwicklungen wird das Konstrukt *Migrationshintergrund* künftig in Umfragen der UDE durch das Konstrukt *Einwanderungsgeschichte* ersetzt: Diese Neudefinition verwendet das Kriterium der Wanderungserfahrung, bei der die Person selbst oder beide Elternteile seit 1950 auf das heutige Gebiet Deutschlands zugezogen sein müssen, damit sie als Eingewanderte beziehungsweise als in Deutschland geborene Nachkommen von Eingewanderten gelten. Die Neudefinition basiert – anders als die Definition des Migrationshintergrunds – nicht mehr auf der Staatsangehörigkeit der Personen zum Zeitpunkt der Geburt.¹⁷ Dieses Beispiel zeigt, dass zur Erfassung sozialer Konstrukte zunächst geeignete Operationalisierungen gefunden werden müssen, auf deren Basis die relevanten Merkmale erfasst werden. Gleichzeitig kann es sein, dass sich die Operationalisierung eines Konstrukts weiterentwickelt, was mit Folgen für die Datenerfassung und für die Erstellung von Zeitreihen verbunden sein kann.

Datenschutz

Viele Daten zu Merkmalen, die im Rahmen von Diversity Monitorings berichtet werden, sind zwangsläufig personenbezogen, weil es Aspekte von Vielfalt sind, die betrachtet werden. Manche dieser Daten sind im Sinne der datenschutzrechtlichen

Vorgaben sogar besonders schützenswürdig, da es sich um sensible Merkmale handelt. Hierzu gehören zum Beispiel ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen sowie eine Gewerkschaftszugehörigkeit. Die Erhebung und Verarbeitung solcher Daten sind in der Regel untersagt, es sei denn die betroffenen Personen willigen durch eine Einwilligungserklärung ausdrücklich ein. Dürfen solche besonderes schützenswürdige Daten erhoben und verarbeitet werden, erfordert dies robuste Maßnahmen und klare Richtlinien zu deren Schutz, die den betroffenen Personen transparent darzulegen sind. Nur so wird sichergestellt, dass die Rechte und Privatsphäre der betroffenen Personen gewahrt bleiben und sie Vertrauen in das Verfahren gewinnen. Respekt und Fairness gegenüber den Personen und ihren Privatsphäre- und Datenschutzrechten trägt zudem dazu bei, ihnen die Integrität und Legitimität des Diversity Monitorings zu verdeutlichen.

Güte von Befragungsdaten

Weil die Hochschulstatistik aus den genannten Gründen derzeit keine hinreichende Datenquelle für das Diversity Monitoring ist, wird auf Befragungsdaten zurückgegriffen. Befragungen haben den Vorteil, dass hiermit schnell, standardisiert und datenschutzkonform Daten zu unterschiedlichsten Themen von vielen Personen gesammelt werden können. Gleichzeitig sind Befragungen nicht trivial, wenn die Güte beziehungsweise Qualität und Zuverlässigkeit der Befragungsdaten gewährleistet werden sollen. Gerade für das Monitoring ist es erforderlich, dass die Erhebungen reliabel sind. Zum Beispiel sollte die wiederholte Erfassung der Selbstwirksamkeitserwartung zu unterschiedlichen Zeitpunkten und unter ähnlichen Bedingungen konsistente Ergebnisse liefern. Da die Teilnahme an Befragungen in der Regel freiwillig ist und auch einzelne Fragen durch

die Befragten unbeantwortet bleiben dürfen, besteht eine Herausforderung darin, einschätzen zu können, inwieweit generalisierbare Schlussfolgerungen über die Gesamtzielgruppe gezogen werden können. Gerade unter Vielfaltsaspekten ist es kaum vorstellbar, eine Zielgruppe im Vorfeld so genau zu beschreiben, dass geprüft werden kann, ob die Teilnehmenden an einer Befragung die Zielgruppe angemessen widerspiegeln. Schließlich existiert in der Hochschulstatistik kein Gesamtverzeichnis, aus dem zum Beispiel die Vielfalt aller Studierenden hervorgeht. Daher kann nur für wenige Merkmale (wie z.B. Fachzugehörigkeit, angestrebter Studienabschluss, Note der Hochschulzugangsberechtigung) geprüft werden, ob die Befragungsdaten *repräsentativ* sind.

Benchmarks

Eine der wesentlichen Funktionen des Diversity Monitoring sind Vergleiche. Sie helfen, Ergebnisse einschätzen und interpretieren zu können: Wann ist etwas wenig oder viel? Wo lohnt sich der tiefere Blick? Um diese Fragen beantworten zu können, bieten sich Benchmarks an, die einen Maßstab oder eine Vergleichsgrundlage bereitstellen. So können Ergebnisse einer Fragestellung interindividuell zum Beispiel zwischen Lehreinheiten, Fakultäten oder auch anderen Standorten verglichen werden. Aber auch intraindividuelle Vergleiche sind denkbar, wenn zum Beispiel nur Daten zu einer Fakultät, aber zu unterschiedlichen Zeitpunkten vorliegen. Für das Diversity Monitoring ist vor allem eine Kombination von interindividuellen und intraindividuellen Benchmarks zielführend, um ein möglichst umfassendes Verständnis von Vielfalt zu entwickeln.

Intersektionalität

Der Begriff Intersektionalität zielt darauf ab, komplexe und sich überschneidende Formen zum Beispiel

von Diskriminierung oder Ungleichheit zu verstehen, denen Menschen aufgrund verschiedener Identitätsmerkmale wie Geschlecht, sexueller Orientierung oder Behinderung ausgesetzt sein können. Das Konzept der Intersektionalität betont, dass verschiedene Formen von Diskriminierung oder Ungleichheit nicht unabhängig voneinander existieren, sondern sich miteinander verflechten und gegenseitig verstärken können.¹⁸ Zum Beispiel kann eine Studentin aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit, einer Behinderung und aufgrund einer Elternschaft benachteiligt sein. Die Diversitätsmerkmale sind miteinander verknüpft oder voneinander abhängig, können sich gegenseitig beeinflussen und verstärken oder abmildern. Intersektionalitäten erschöpfend darzustellen wird aufgrund der komplexen Dynamiken im Rahmen eines Diversity Monitoring kaum umsetzbar sein; gleichzeitig können Möglichkeiten gesucht werden, das Diversity Monitoring nicht eindimensional, sondern vielschichtig und mehrdimensional aufzubauen.

Berichtslegung

Damit Ergebnisse aus dem Diversity Monitoring rezipiert und genutzt werden, muss die Berichtslegung möglichst übersichtlich und mithilfe geeigneter Visualisierungstechniken erfolgen. Zu viele Daten auf einmal können überfordern und überwältigend wirken. Daher gilt es, die für das Diversity Management wichtigsten Informationen zu ermitteln und sich darauf zu fokussieren. Säulen oder Balkendiagramme eignen sich gut für die Darstellung von Verteilungen und Anteilen, während Streudiagramme Beziehungen zwischen Merkmalen darstellen können. Aussagekräftige Beschriftungen, klare Farben und einheitliche Symbole helfen, die Lesbarkeit zu verbessern. Die zugrundeliegenden Operationalisierungen müssen erläutert werden. Die tabellarische Darstellung von Ergebnissen ergänzt die

visuelle Darstellung und ermöglicht den Nutzenden, zusätzliche Informationen zu erhalten.

Ressourcen und Commitment

Standardisierte Verfahren des Diversity Monitoring an Hochschulen existieren (noch) nicht. Das Sammeln und Aufbereiten von Daten allein reicht nicht aus. Es ist auch wichtig, Datenquellen kritisch zu reflektieren, das Verfahren fortwährend inhaltlich weiterzuentwickeln und Stakeholder bei der Interpretation der Ergebnisse zu unterstützen. Als Form des Institutional Research ist das Diversity Monitoring daher kein ausschließlich administratives Verfahren. Datensammlung, Datenanalyse und Berichterstattung bedürfen entsprechender Expertise, die Zeit und Raum benötigen. Mit jeder neu zu betrachtenden Zielgruppe und mit jedem weiteren Erhebungszeitpunkt steigt die inhaltliche und technische Komplexität des Diversity Monitorings. Diese Komplexität gilt es für die Betrachter:innen so weit zu reduzieren, dass die Ergebnisse lesbar und nachvollziehbar bleiben. Diversity Monitoring kann deshalb nur dann gelingen, wenn personelle und technische Ressourcen bereitstehen und das Verfahren von der Hochschulleitung unterstützt wird. Denn indem es datengestützte Einblicke in verschiedene Aspekte von Vielfalt bietet, unterstützt wiederum das Diversity Monitoring schließlich immer wichtiger werdende institutionelle Entscheidungsfindungsprozesse im Zusammenhang von Vielfalt und Inklusion.

Lessons learned

Das Diversity Monitoring der UDE berichtet seit mehr als 10 Jahren für den Hochschulkontext relevante Diversitätsaspekte im zeitlichen Verlauf. Als innovatives Verfahren gestartet, hat es sich als wertvolles Instrument zur Unterstützung des Diversity Managements an der UDE etabliert. Aus der Konzeption,

Implementierung und Weiterentwicklung des Diversity Monitoring lassen sich folgende lessons learned ableiten:

- Voraussetzung für den Aufbau und den Betrieb eines Diversity Monitoring ist das Vorliegen der dafür benötigten Ressourcen und das Commitment der Hochschulleitung.
- Diversity Monitoring ist ein iterativer Prozess, bei dem Inhalte und Darstellungsformen fortlaufend geprüft und falls nötig angepasst werden.
- Aufgrund der unzureichenden Datenlage zu Diversity-Aspekten in der Hochschulstatistik muss vielfach auf alternative Datenquellen, zum Beispiel aus Befragungen zurückgegriffen werden.
- Bei der Erhebung von Daten (z.B. innerhalb von Befragungen) sollten Bedarfe des Diversity Managements berücksichtigt werden, um diese Daten auch für ein Diversity Monitoring nutzen zu können.
- Feedback von den Nutzenden zum Diversity Monitoring ist für seine Weiterentwicklung essenziell, um mögliche Schwachstellen zu identifizieren. Das Feedback trägt zudem dazu bei, die Verständlichkeit zu verbessern.
- Interaktive Elemente ermöglichen es den Nutzenden, mit den Daten zu interagieren. Dies kann die Tiefe der Analyse erhöhen. Darüber hinaus erleichtert es den Nutzenden, relevante Informationen individuell zu erkunden.
- Viele Verteilungen von Diversitätsmerkmalen erweisen sich über die Zeit als erstaunlich stabil. Veränderungen liegen oft lediglich im niedrigen einstelligen Prozentpunktbereich. Berichtszeiträume sollten daher so gewählt werden, dass eine kontinuierliche Beobachtung gewährleistet ist. Gleichzeitig sollten

sie so beschaffen sein, dass ausreichend Flexibilität für spezifische Anforderungen gegeben bleibt.

Zukunftsperspektiven

Perspektivisch soll das Diversity Monitoring der UDE so sowohl inhaltlich (durch zusätzliche Informationen, Datenquellen und Zielgruppen) als auch technisch-organisatorisch zu einem Diversity Monitoring Dashboard weiterentwickelt werden. Das Ziel dabei ist, das Diversity Monitoring für die Nutzer:innen so übersichtlich wie möglich zu gestalten, indem die relevanten Informationen interaktiv anpassbar auf einer einzigen Bildschirmseite in Form von Grafiken, Diagrammen oder Tabellen dargestellt werden. Zudem sollen Intersektionalitäten breiter als bisher dargestellt werden. Das aktuelle Diversity Monitoring der UDE stellt daher nur einen Zwischenschritt auf dem Weg zu einem Diversity Monitoring Dashboard dar.

Einigen der beschriebenen Herausforderungen könnte durch eine Novellierung des Hochschulstatistikgesetzes begegnet werden, wenn eine Erweiterung um relevante Erhebungsmerkmale erfolgte. Gleichzeitig lässt sich die Diversität von Hochschulmitgliedern nicht ausschließlich de jure erfassen. Daher sind einerseits klare Kommunikation, Vertrauen und Transparenz wichtig, um die Mitglieder zum Beispiel für die Teilnahme an Befragungen zu gewinnen. Darüber hinaus sollte künftig noch besser aufgezeigt werden, inwieweit die Daten des Diversity Monitoring dazu beitragen konnten, Veränderungen anzustoßen und Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln.

Zusammenfassung

Für die Universität Duisburg-Essen (UDE) ist die Förderung von Chancen- und Bildungsgerechtigkeit seit ihrer Gründung profilbil-

dend. Ein Instrument des Diversity Managements ist das Diversity Monitoring, das durch das Zentrum für Hochschulqualitätsentwicklung (ZHQE) verantwortet wird. Mit dem Diversity Monitoring lassen sich wesentliche Diversity-Aspekte derzeit von Studierenden und Absolvent:innen beobachten und vergleichen sowie Veränderungen und Entwicklungen dieser Aspekte nachvollziehen. Trotz Herausforderungen wie begrenzter Datenverfügbarkeit bietet es eine Grundlage für evidenzbasierte Entscheidungen zur Förderung von Chancengerechtigkeit. Perspektivisch wird das Diversity Monitoring durch die Aufnahme zusätzlicher Informationen und Zielgruppen inhaltlich ergänzt. Zudem ist eine technische Weiterentwicklung zu einem interaktiven Dashboard geplant, durch das auch Intersektionalitäten besser dargestellt werden können als bisher.

Summary

The promotion of equal opportunities and equity in education have shaped the University of Duisburg-Essen's profile since its founding. One instrument of diversity management is diversity monitoring, which is the responsibility of the Centre for Higher Education Development and Quality Enhancement (ZHQE). Diversity monitoring is currently used to observe and compare essential diversity aspects among students and graduates and to track changes and developments with regard to these aspects. Despite challenges such as limited data availability, this tool provides a basis for evidence-based decisions to promote equal opportunities. In the future, diversity monitoring will be expanded to include additional information and target groups. There are also plans to develop an interactive dashboard,

which will allow intersectionalities to be better visualised than before.

Anmerkungen/Literatur

- 1) Peus, C.: Fortschritt durch Vielfalt. Ansatzpunkte für das Diversitätsmanagement an Hochschulen. In: *Forschung & Lehre*, Ausgabe 03/2018. S. 206–208.
- 2) Universität Duisburg-Essen (Hrsg.): *Leitlinien der Universität*. Online unter: <https://www.uni-due.de/de/universitaet/leitlinien.php>
- 3) Universität Duisburg-Essen (Hrsg.): *Hochschulentwicklungsplan der Universität Duisburg-Essen 2023–2027*. Online unter: https://www.uni-due.de/imperia/md/content/dokumente/hochschulentwicklungsplan_2023-27.pdf
- 4) Universität Duisburg-Essen (Hrsg.): *Universität der Potenziale. Die Diversity-Strategie der Universität Duisburg-Essen*. Online unter: <https://www.uni-due.de/imperia/md/content/dokumente/diversity-strategie.pdf>
- 5) Stammen, K.-H.: *Qualitätsentwicklung mit Diversity Monitoring*. In: *Auferkorte-Michaelis, N., & Linde, F. (Hrsg.): Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch* (S. 261–276). Verlag Barbara Budrich, Opladen 2018, 261–276. Online unter: <https://doi.org/10.3224/84742046>
- 6) Gaisch, M., & Linde, F.: *Der Head CD Frame: Ein ganzheitlicher Zugang zu einem inklusiven Curriculum-Design auf Basis des Head Wheels*. In: *Zentrum für Hochschulqualitätsentwicklung (Hrsg.): Diversität konkret: Handreichung für das Lehren und Lernen an Hochschulen*, Ausgabe 01/2020. Online unter: <https://doi.org/10.17185/dupublico/71251>
- 7) *Gesetz über die Statistik für das Hochschulwesen sowie für die Berufsakademien (HStatG)*. Online unter: https://www.gesetze-im-internet.de/hstatg_1990/HStatG.pdf
- 8) *Auferkorte-Michaelis, N., & Hintze, P.: Institutional Research – Die Hochschule im Spiegelblick von Forschung, Evaluation und Erfahrungswissen*. In: *Rhein, R. & Wildt, J. (Hrsg.), Disziplinäre, interdisziplinäre und transdisziplinäre Perspektiven*, Transcript, Bielefeld 2023, 339–354. Online unter: <https://doi.org/doi:10.1515/9783839461808-019>
- 9) Stammen, K.-H.: *Qualitätsentwicklung mit Diversity Monitoring*. In: *Auferkorte-Michaelis, N., & Linde, F. (Hrsg.): Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch*. Verlag Barbara Budrich, Opladen 2018, 261–276. Online unter: <https://doi.org/10.3224/84742046>
- 10) Ebert, A., & Stammen, K.-H.: *UDE Diversity Monitoring – Update 2022*. In: *UDE Diversity Monitoring*. Online unter: <https://doi.org/10.17185/dupublico/82846>
- 11) Aufgrund des Cyberangriffs auf die UDE im November 2022 musste die Studienanfänger:innenbefragung des Wintersemesters 2022/23 abgebrochen werden, sodass für diese Kohorte keine Daten vorliegen.
- 12) *Equality Act 2010*. Online unter: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

- 13) Stifterverband: Diversity Audit. Online unter: <https://www.stifterverband.org/diversity-audit>
- 14) Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen. Online unter: https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/mkw_nrw_hochschulen_hochschulgesetz_hochschulgesetz_novelliert_begrundet_0.pdf
- 15) Gesetz über die Statistik für das Hochschulwesen sowie für die Berufsakademien (HStatG). Online unter: https://www.gesetze-im-internet.de/hstatg_1990/HStatG.pdf
- 16) Statistisches Bundesamt (Destatis): Migrationshintergrund. Online unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html>
- 17) Statistisches Bundesamt (Destatis): Einwanderungsgeschichte. Online unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/Erlauterungen/einwanderungsgeschichte-hintergrundpapier.html>
- 18) Bronner, K., & Paulus, S.: Intersektionalität: Geschichte, Theorie und Praxis. Verlag Barbara Budrich, Opladen 2021.

Der Autor

Karl-Heinz Stammen studierte Sozialwissenschaften und Geschichte (Abschluss Dipl.-Soz.-Wiss., 2004) sowie Erziehungswissenschaften und Germanistik (Abschluss 1. Staatsexamen, 2009) an der Universität Duisburg-Essen. Nach einer Anstellung als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Strafrecht, Wirtschaftsstrafrecht und Medienrecht der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (2004–2005) kehrte er zurück an die Universität Duisburg-Essen. Als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Zentrum für Hochschulqualitätsentwicklung (ZHQE) liegen seine Arbeits- und Forschungsschwerpunkte im Datenmanagement von Hochschulqualitätsmanagementverfahren sowie bei der Durchführung und Weiterentwicklung von Verfahren im Rahmen von Institutional Research. Seit Juli 2023 ist er zudem stellvertretender Geschäftsführer des ZHQE.

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/83679

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20250530-140916-9

Alle Rechte vorbehalten.