

**Regina AICHINGER (Wels), Frank LINDE (Köln) &
Nicole AUFERKORTE-MICHAELIS (Duisburg)¹**

Editorial: Diversität an Hochschulen – Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen

Thematische Einführung

Hochschulsysteme zeichnen sich inzwischen durch eine zunehmende Vielfalt von Studierenden, Lehrenden aber auch Mitarbeiter*innen aus. Hochschulen wurden in den letzten Jahren weit geöffnet – Diversität stellt damit kein „neues“ Phänomen dar, das sich allein über die „mitgebrachten“ demografischen Merkmale ihrer Angehörigen (z. B. anhand des Alters, der Nationalität oder des Bildungshintergrunds) manifestiert. Die Hochschulangehörigen zeichnen sich damit durch sehr individuelle (kognitive) Hintergründe, unterschiedliche Werthaltungen, Lernweisen oder auch Studienmotivationen aus, die sich sehr deutlich auf den Lern- und Studienerfolg auswirken und vielfach durch Sozialisation in der Hochschule beeinflusst und verändert werden (können) (AUFERKORTE-MICHAELIS & LINDE, 2018; BÜHRMANN, 2019; KERDEL & HEIDKAMP-KERDEL, 2019). Neben unterschiedlichen disziplinären Prägungen führen etwa auch die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Semester, die Übernahme von bestimmten Aufgaben durch Lehrende, Studierende und Mitarbeiter*innen in der Hochschulverwaltung zu unterschiedlichen Rollen(-verständnissen) und damit wiederum zu unterschiedlichen Perspektiven auf die Kolleg*innen und die Lehr-Lernumwelt. Diese verschiedenen Formen

¹ E-Mail: regina.aichinger@fh-ooe.at, frank.linde@th-koeln.de,
nicole.auferkorte-michaelis@uni-due.de



von Diversität (vgl. z. B. LANGHOLZ, 2014; KLEIN, 2016; VOS et al., 2016; GAISCH et al., 2019) gilt es an Hochschulen zu erkennen und in geeigneter Weise zu berücksichtigen. Vor allem drei Beobachtungsebenen erscheinen hier besonders relevant:

- Auf einer strategischen Makro-Ebene wirken globale und europäische Initiativen und Regularien (z. B. Communiqués Yerevan 2015 sowie Paris 2018 aus dem Bologna-Prozess, die Sustainable Development Goals der UNESCO) auf die jeweiligen Hochschulsysteme ein und rücken als Themen in Leistungsvereinbarungen, Leitbildern und (strategischen) Entwicklungsplänen vermehrt in den Fokus hochschulischer Leistungsentwicklung. Dabei werden Hochschulen nicht nur als Studien-, Forschungs- und Innovationsstätten, sondern vermehrt auch als Arbeitgeber*innen in den Blick genommen, die ein höheres Maß an Inklusion und Partizipation zu realisieren haben (STEFANI & BLESSINGER, 2018).
- Auf der Mikro-Ebene des Lehr-/Lernalltags, z. B. im Rahmen der Lehrveranstaltungen, geht es um eine gelingende Interaktionsgestaltung. Aufgeschlossenheit und Diversitätskompetenz sowohl des wissenschaftlichen als auch des nicht-wissenschaftlichen Personals tragen hier wesentlich über den Einsatz entsprechender Methoden und Praktiken im Bereich Studium und Lehre bei (vgl. PIETZONKA, 2018; AUFERKORTE & LINDE, 2018).
- Dazwischen liegt die – bislang noch wenig beachtete – Meso-Ebene der Studiengänge oder Studienprogramme. Bereits hier werden zentrale Entscheidungen über In- und Exklusion getroffen, wenn Zulassungsbedingungen festgelegt, anzubietende Fächer ausgewählt und/oder Prüfungsbedingungen bestimmt werden (z. B. GAISCH & LINDE, 2019).

Über diese drei Ebenen hinweg müssen sich Hochschulen zu Diversitätsfragen positionieren und weiter professionalisieren. In welcher Form sollen/können sich Hochschulen hier Profile schaffen? Welche Rolle spielen Diversitätsaspekte in der hochschulischen Leistungserstellung? Die hiermit verbundenen Strukturen, Prozes-

se und Praktiken gelten als aufwändig, herausfordernd und stehen oftmals unter der Kritik, die Qualität hochschulischer Aus- und Weiterbildung zu verwässern (z. B. BRINK, 2009). Veränderungsprozesse in den genannten Bereichen gelten jedoch auch als konfligierend und münden sowohl in positive als auch negative Ergebnisse und Erfahrungen. Die sich hieraus ergebenden Anforderungen stellen für Hochschulen wesentliche Gestaltungsparameter in Studium und Lehre, in der Forschung wie auch in der organisationalen Entwicklung dar und bieten zahlreiche Möglichkeiten differenzierter Positionierung und Profilbildung.

Zu diesem Call gab es eine sehr erfreulich große Resonanz. Es fiel nicht leicht, aus dem großen Themenspektrum auszuwählen, denn es gab eine Vielzahl von Beiträgen, die einen spannenden Einblick in die Diversity-Aktivitäten an Hochschulen ermöglichen. Diese sollten unserer Auffassung nach ihren Weg zu einer Veröffentlichung finden, um den Akteur*innen im DACH-Raum Anregungen, aber auch Bestätigung zu geben, weiter auf dem Weg zu bleiben, Hochschulen zu einem inklusiven Raum werden zu lassen. Mit der freundlichen Unterstützung des Hochschulforschungsteams der FH OÖ können wir hier nun ein Doppelheft vorlegen, in dem sich 25 lesenswerte Beiträge finden. Diese befassen sich von der Mikroebene der Lehrveranstaltung über die Mesoebene der Studiengänge bis hin zur Makroebene der Hochschule und häufig auch über mehrere Ebenen hinweg mit Diversität, Exzellenz und Inklusion an Hochschulen. In jedem dieser Bereiche gibt es eine gute Mischung aus wissenschaftlichen Beiträgen und Werkstattberichten.

Beiträge der Ausgabe

Den Ausgangspunkt für die Betrachtung von Diversität in der Hochschule bildet die Mikroebene des Studierendenverhaltens und der Interaktionen in der einzelnen Lehrveranstaltung. Lehrende setzen mit ihren Lehrveranstaltungskonzeptionen Rahmenbedingungen, innerhalb derer Studierende sich bewegen (sollen). Je nachdem, wieviel Flexibilität und individuelle Anpassbarkeit vorgesehen ist, kommen die Studierenden unterschiedlich gut damit zurecht, d. h. die Lehr-Lernumgebungen sind unterschiedlich inklusiv.

Auf der Mikroebene des Lehrens und Lernens befasst sich *Rolf Schulmeister* in seinem wissenschaftlichen Beitrag mit der „Heterogenität des studentischen Lernverhaltens“. Einer Gegenüberstellung des sozio-kulturellen Diversitätsbegriffs mit dem pädagogisch-psychologischen Begriff der Heterogenität folgend, wird die Zeitallokation von Studierenden untersucht. Die empirisch feststellbare hohe Varianz ist auf die Heterogenität in Einstellungen, Persönlichkeit, Motivation und Studierverhalten zurückzuführen. Hieraus lassen sich hochschuldidaktische Hinweise für die Verbesserung der Lehrorganisation ableiten.

Wadii Serhane bezieht in seinem Werkstattbericht „Die Soziale Photo-Matrix als inklusiver Lehr- und Lernansatz in den Wirtschaftswissenschaften. Gegenwärtige Anforderungen, Praxiserfahrungen und Implikationen“ eine kritische Position und geht der Frage nach, ob die eher noch konventionell geprägten Wirtschaftswissenschaften offen genug für Diversität von Lehrinhalten und -methoden sind. Mit Hilfe der Sozialen Photo-Matrix als erfahrungs- und bildbasierte Methode sollen Studierenden wie Lehrenden praxisnahe und inklusive Lernräume eröffnet werden, die es wiederum ermöglichen, die angebotenen Themen vielfältiger zu reflektieren.

Die „Diversitätssensible Förderung der wissenschaftlichen Kompetenzbildung“ ist Gegenstand des Werkstattberichts von *Tobias Schmohl und Louise Hoffmann*. Sie problematisieren die bestehende Tendenz hin zu einem Gefühl der Überforderung bei Studierenden aller Fachrichtungen in Bezug auf das wissenschaftliche Arbeiten. Bestehende Unterstützungsangebote erreichen nur einen Teil der Studierenden und meist jene gar nicht, die besondere Förderbedarfe haben. Der Beitrag diskutiert dazu ein theoretisch begründetes Fallbeispiel für eine diversitätssensiblere didaktische Unterstützung des wissenschaftlichen Kompetenzerwerbs und leitet Kriterien für eine diversitätsorientierte Förderung auf der didaktischen Handlungsebene ab.

In der Ausgestaltung von diversitätsorientierten hochschulischen Strategien und Maßnahmen nimmt die Ebene der Studiengänge und Studienangebote einen immer höheren Stellenwert ein. Handelt es sich bei diesen hochschulischen Leistungseinheiten doch um zentrale Orte der Wissensgenerierung und Wissensvermittlung, in

denen sozial konstruierte Prägungen und Vorurteile offengelegt und zu Gunsten einer auf Vielfalt aufbauenden Gesellschaft zu gestalten sind (WELP-PARK & PREYMANN, 2019). Pluralismus erfordert die Entwicklung von dialogbasierten Strukturen und Prozessen in der Hochschule und setzt im wahrsten Sinne des Wortes „Wert-schätzende“ Kommunikation und Interaktion voraus (CAMPBELL & AICHINGER, 2018). Die im Folgenden gezeigten Wirkungen rechtfertigen jedoch einen zunächst erhöhten Koordinationsaufwand, denn offene Hochschulen erreichen rasch eine entsprechende Exzellenz und Reputation – und dies stellt einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil in der Akquise von Studierenden, von Wissenschaftler*innen und finanziellen Ressourcen dar.

Derman Aygün, Lisa Freieck, Tatjana Kasatschenko und Olga Zitzelsberger beleuchten in ihrem wissenschaftlichen Beitrag „Vielfalt bildet! Rassismuskritische Bildung an Hochschulen etablieren“ mittels eines theoriebasierten Zugangs Macht- und Herrschaftsstrukturen in der Lehre in pädagogischen Studiengängen. Dabei wird das Entstehen von sozial konstruierten Denk- und Vorurteilsprägungen analysiert und Möglichkeiten der Überwindung durch Reflexion und Dialog aufgezeigt. Der Beitrag plädiert für die Etablierung von Rassismuskritik als disziplinenübergreifende Querschnittsagenda als eine hochschulinterne Aufgabe ebenso, wie die Auseinandersetzung mit Rassismus im Rahmen der Third Mission Aktivitäten einer Hochschule.

Der Werkstattbericht von *Pia Algermissen, Laura Schwörer und Isabell Veronese* gibt einen multiperspektivischen, praxisnahen und authentischen Einblick in ein Forschungsprojekt. Aus der Perspektive von zwei Ko-Forscherinnen und einer hauptamtlichen Forscherin werden die Perspektiven und Grenzen der praktischen Forschungsarbeit beschrieben. So entsteht ein kritischer Blick auf die Umsetzung des partizipativen Anspruchs auch im Kontext der unterschiedlichen Rollen und Begrifflichkeiten.

Marina Mucha, Constanze Schulte und Anna-Carolin Weber geben Einblicke in das Projekt „RUB arts & culture international (inSTUDIESplus)“ der Ruhr-Universität Bochum. Über projektbasierte Seminararbeit, die erfahrungsbasierte

Bildungsräume eröffnet, werden Diversität, Ambiguitätstoleranz sowie transkulturelle Kompetenz verhandelt und ein Nährboden für Diversitätssensibilisierung geschaffen. In ihrem Werkstattbericht „Uneindeutigkeiten aushalten – mit künstlerischen Hochschulprojekten zur Diversitätssensibilisierung“ stellen die Autorinnen die Potenziale kultureller Bildung in Form von künstlerisch-ästhetischen Methoden und Kulturformaten für die Ausbildung einer diversitätssensiblen Haltung von Studierenden vor.

Dörte Resch, Selina Weber und Anke Kundert stellen in ihrem Werkstattbericht „Steigerung der Diversität durch geschlechterintegratives Re-Branding der Studiengänge Wirtschaftsinformatik“ ein gutes Beispiel vor, wie es durch Veränderung von Kommunikation gelingen kann, mehr weibliche Studierende anzusprechen. Es wurden in diesem Projekt vor allem Geschlechterstereotype analysiert und durch gezielte Maßnahmen im Außenauftritt der Studiengänge Wirtschaftsinformatik Botschaften über Berufsbilder nachhaltig verändert. Die Wirkung ist bereits evident: Durch das breit aufgesetzte Re-Branding-Projekt gelang es binnen der Projektlaufzeit, den Anteil an Frauen um 73 % zu steigern.

Unterschiedliche Erfahrungen und Kompetenzen von Akteur*innen zu nutzen, um als Organisation handlungsfähig zu bleiben und sich zu entwickeln, ließe sich als grundlegende Idee von Diversity Management beschreiben. Der Umgang mit Diversität kann an Hochschulen als institutioneller Ansatz einer wertschätzenden Kultur der Vielfalt betrachtet werden, ohne dabei auf Überlegungen zur Ressourcennutzung zu verzichten. Insbesondere auf der Mesoebene bleibt beides im Blick und wird miteinander in Beziehung gesetzt. In der Hochschule spielen auf der Mesoebene insbesondere die Fachkulturen eine zentrale Rolle, aber auch Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung und Weiterbildung. Hier treffen außerdem individuelle Bedarfe und Bedürfnisse auf strukturelle Implementierungsmöglichkeiten, die eine nachhaltige Verankerung gewährleisten können. Auf der Mikroebene erprobte und experimentelle Erfahrungen können hier genutzt werden, um beispiels-

weise aus einer Lehr-Lern-Interaktion ein Studiengangskonzept erwachsen zu lassen.

Die Verbindung der Studiengangs- oder Studienprogrammebene mit der Hochschule insgesamt machen *Silke Preymann und Elke Park* zum Thema im wissenschaftlichen Beitrag „Inklusion und Diversitätsmanagement an Hochschulen als Sense-making-Prozess“. Basierend auf Weicks Theorie des Sensemaking beschreiben sie – bezogen auf Studienprogrammleitungen – anhand sieben sich wechselseitig bedingender Faktoren, wie Individuen mit neuen Umweltreizen umgehen und aus anfänglichen Irritationen Sinn generieren, die eine nachhaltige Verhaltensveränderung anstoßen können. Rechtliche wie politische Vorgaben zu Diversity, die aus der Hochschulumwelt kommen, zwingen Betroffene dazu, sich mit dem Thema zu befassen. Diese Gelegenheiten können die Leitungsebenen in Hochschulen dazu nutzen, Change-Prozesse zu initiieren und in wünschenswerte Richtungen zu lenken.

Angesichts der Vielfalt der Studierendenschaft und daran anknüpfender (bildungs-) politischer Zielsetzungen sind Diversity-Kompetenzen in der Lehre unerlässlich. In ihrer Studie untersuchen *Pia Simone Brocke, Wiebke Esdar und Elke Wild* Handlungsorientierungen im Umgang mit Diversität in der MINT-Lehre und inwieweit Mitarbeiter*innen in Studium & Lehre den Umgang mit Diversität(en) in ihr berufliches Selbstverständnis integriert haben. In dem wissenschaftlichen Beitrag nehmen die Autorinnen Strukturen diversitätsorientierter Professionalisierung in den Blick, die auf das berufliche Selbstverständnis der Mitarbeiter*innen wirken.

Sigrun Schwarz und Jonas Lilienthal berichten in ihrem Werkstattbericht über ein Lehrentwicklungsprojekt an der Fachhochschule Münster, in dem durch die Berücksichtigung der Diversität der Studierenden Interesse für Qualitätsmanagement (QM) geweckt werden konnte. QM ist aufgrund seiner Bedeutung im Gesundheitswesen Pflichtmodul in sieben Studiengängen. Die Studierenden unterscheiden sich neben individuellen und kognitiven Aspekten auch in ihren Erfahrungen und Lebenssituationen. In einem iterativen Prozess über vier Semester wurden qualitative und quantitative Methoden verwendet, um die Bedarfe der Studierenden besser

zu verstehen. Dies führte zu einem kontinuierlichen Dialog und zu wirksamen Veränderungen des Moduls.

Wie man „Kulturelle und altersbezogene Diversität an Hochschulen durch die Entwicklung von neuen Weiterbildungsprogrammen fördern“ kann, untersuchen *Katharina Resch, Michelle Proyer, Gertraud Kreamsner und Julia Demmer* in ihrem Werkstattbericht. Anhand zweier Beispiele kürzlich entwickelter Weiterbildungsprogramme an der Universität Wien zeigen Sie Ansatzpunkte, wie Diversität auf einer institutionellen Ebene über angemessene Studieninhalte, zeitliche Verfügbarkeiten und räumlichen Zugang adressiert werden kann.

Durch nationale (z. B. Hochschulgesetze der Länder, Landeshochschulentwicklungspläne) wie internationale Empfehlungen oder Vorgaben (z. B. Bologna-Prozess, UN-Behindertentrechtskonvention) sind Hochschulen immer mehr angehalten, sich als Gesamtinstitution D&I, Diversity und Inclusion, zu widmen. Schon vor einigen Jahren und nochmals ganz aktuell (KOMDIM 2016/2020) ließ sich am Beispiel von Nordrhein-Westfalen feststellen, dass Hochschulen sich – zwar sehr unterschiedlich, aber dennoch – in der Breite mit Diversity-Management befassen. Sie haben auf die Anforderungen der Politik und der Gesellschaft reagiert, indem Sie u. a. Projekte initiiert haben, sich haben auditieren lassen und Strukturen bis hoch auf die Leitungsebene geschaffen haben. Diversity oder Diversity-Management (DiM) scheint in den Hochschulen insofern angekommen zu sein.

Der hochschulstrategischen Makroebene widmet sich *Andrea D. Bührmann* in ihrem wissenschaftlichen Beitrag „Making excellence inclusive – der Excellence-Case als Link zwischen Chancengerechtigkeit und ökonomischer Effizienz“. Sie stellt die die Diversitäts- und Inklusionsdiskussion begleitende wichtige Frage, wie es gelingen kann, an Hochschulen eine breite Teilhabe aller mit Exzellenz in Einklang zu bringen. Als möglicher Weg werden die Konturen eines ‚Excellence Case‘ am Beispiel der Diversity Policy der University of California, Berkeley vorgestellt.

Katharina Walgenbach und Nadja Körner stellen in ihrem wissenschaftlichen Beitrag die Frage: „Inklusion – (k)ein Thema für Hochschulstrategien zur Digitalisierung?“ Über eine quantitative Inhaltsanalyse werden zentrale programmatische Dokumente hochschulpolitischer Akteursgruppen daraufhin untersucht, inwiefern Inklusion ein Thema zu den Debatten um die Digitalisierung der Hochschulbildung ist. Sie stellen fest, dass dies bislang noch wenig der Fall ist und plädieren stark dafür, Digitalisierungsstrategien von vornherein an den Prinzipien des Universal Designs auszurichten.

Beate Hennenberg zeigt mittels ihres Werkstattberichts „Einblicke in die Arbeit der Senats-AG Barrierefrei der mdw“ (Universität für Musik und darstellende Kunst Wien), wie und was ein eigens zum Thema Inklusion gegründetes Gremium in einer Hochschule alles bewirken kann. Das Gremium „Senats-AG Barrierefrei“ setzt sich partizipativ aus allen Kurien der Hochschule zusammen und entwickelte zahlreiche Fort- und Weiterbildungsangebote, setzte Maßnahmen zum Angebot abweichender Prüfungsmethoden und ermöglichte in zahlreichen Bereichen Barrierefreiheit. Diese Maßnahme wurde vom BMBWF in Österreich im Jahr 2016 mit dem Diversitas-Preis ausgezeichnet.

In ihrem Werkstattbericht „Wie Profilbildung und Vielfaltsmanagement ineinandergreifen: eine Website-Analyse des österreichischen Fachhochschul-Sektors“ arbeiten *Martina Gaisch und Victoria Rammer* mit einem Higher Education Awareness for Diversity (HEAD) Wheel als Referenzrahmen. Die österreichischen Fachhochschulen werden damit in fünf verschiedenen Diversitätsdimensionen daraufhin untersucht, wie sie sich in Bezug auf Diversity profilieren. Die Ergebnisse zeigen eine Bandbreite, die – je nach Dimension – von einer eher defensiven Ausrichtung auf Antidiskriminierung bis hin zu ressourcenorientierten Perspektiven der Kompetenzentwicklung reicht.

Auch Kunstuniversitäten stehen vor der Herausforderung, sich mit breiter Teilhabe und Exzellenz auseinanderzusetzen. In ihrem Werkstattbericht „Breite Teilhabe und Exzellenz in inklusiven Musizierungsangeboten der mdw“ stellt *Kathrin Fabian* dar, dass breite Teilhabe und Exzellenz keinen Widerspruch darstellen müssen. Am

Beispiel der inklusiv musizierenden Band „All Stars Inclusive“ an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien zeigt die Autorin auf, wie teilhabe- und gleichermaßen exzellenzfördernde Faktoren bereichernd zusammenwirken.

Der Herausforderung sozialer Öffnungsprozesse begegnen Hochschulen mit Diversitätsstrategien. Dieser auf der Makro-Ebene der Organisation strategisch implementierte Prozess benötigt entsprechende strukturelle Verankerungen und Maßnahmen auf der Meso- und Mikroebene, um die Zielsetzungen der Chancen- und Bildungsgerechtigkeit auch realisieren zu können (vgl. AUFERKORTE-MICHAELIS & LINDE, 2016). Das Zusammenwirken passfähiger Maßnahmen auf den unterschiedlichen Ebenen führt letztlich zu einer erfolgreichen Implementierung von Diversity Management in der Hochschule. Einige Beiträge spiegeln die Verzahnung bzw. das Agieren von Akteur*innen auf den unterschiedlichen Ebenen und zeigen entsprechende Schnittstellen, Hürden und das ineinandergreifende Zusammenspiel hochschulischer Entwicklungsdynamiken auf.

Helene Götschel und Martin Schmidt analysieren mit Ihrem wissenschaftlichen Beitrag „Diversity in Ingenieurwissenschaften – Chancen für die Hochschule“ implementierte Maßnahmen einer Diversity-reflexiven und habitussensiblen Lehre für die heterogenen Studierenden eines ingenieurwissenschaftlichen Studiengangs. Mit qualitativem Material wird dabei auch die Perspektive der bisher in den Hochschulen unterrepräsentierten Studierenden eingeholt. Aus der Perspektive einer mittelgroßen Hochschule werden in diesem Werkstattbericht somit Hürden für Diversity als Querschnittsaufgabe in der Organisationsentwicklung näher betrachtet.

Wie „Vielfalt in der Hochschullehre“ über alle Ebenen hinweg aussehen kann, zeigen *Anja Seng und Rouven Lippmann* in ihrem Werkstattbericht am Beispiel der FOM Hochschule. Auf der strategischen Ebene ist Diversity im Berichtswesen der Hochschule verankert. Auf der Mikroebene wird am Beispiel einer Diversity-Toolbox gezeigt, mit welchen Instrumenten und Methoden Diversity-Kompetenz auf Seiten von Lernenden wie Lehrenden systematisch (weiter-)entwickelt werden

kann. Die dazwischenliegende Mesobetrachtung erfolgt anhand eines Diversity Monitors – einer empirischen Befragung, die Rückschlüsse auf die Weiterentwicklung von Studienprogrammen ermöglichen soll.

Die Öffnung der Hochschulen brachte eine erhöhte Diversität der Studierenden (nicht-traditionell Studierende, Studierende mit physischer/psychischer Beeinträchtigung, berufsbegleitend Studierende, Senior*innenstudierende) mit sich. Die Ausrichtung der Curricula und Lehrveranstaltungen an der Kompetenzentwicklung erfordert veränderte Lehr-Lernarrangements sowie die Weiterentwicklung von *Rollenverständnis* und Rollenmuster der Lehrenden und Studierenden. *Sandra Habeck* stellt hierzu in ihrem als Werkstattbericht verfassten Beitrag „Diversität als Chance – Seminarleitung hierarchieübergreifend und kooperativ gestalten“ ein am Fachbereich der Philipps-Universität Marburg am Bachelor-Studiengang Erziehungs- und Bildungswissenschaften erprobtes Lehr-/Lernsetting vor, welches in Form eines seminaristischen, hierarchieübergreifendes Konzepts gestaltet wurde. Es ermöglicht erhöhte Interaktion und setzt einen Spannungsbogen über individualisiertes und teambezogenes Lernen.

Bildungsgerechtigkeit erlangt im Diversity-Management einen immer größeren Stellenwert. *Ann-Kristin Kolwes und Anne Haffke* berichten in ihrem Werkstattbericht darüber, wie die Universität zu Köln mit dem Projekt „SHK-Stellen für Studierende der ersten Generation“ und dem Programm „Erste Generation Promotion Mentoring+“ Studierende und Promovierende der ersten Generation adressieren. Die Maßnahmen bieten eine konkrete Unterstützung für die Zielgruppe und binden dabei möglichst viele unterschiedliche Statusgruppen der Universität ein. So soll eine Veränderung der Hochschulkultur für mehr Bildungsgerechtigkeit erreicht werden.

Der Werkstattbericht unter dem Titel „Inklusion benötigt verschiedene Prozesse: Aktivitäten und Strategien an der TU Dresden“ von *Cornelia Hähne, Gesine Marquardt, Elisa Rudolph, Hans Jörg Schmidt, Gerhard Weber und Gesine Wegner* beschreibt die Maßnahmenplanung und -realisierung im Bereich der Inklusion: An der TU Dresden wurde dazu ein „Gegenstromverfahren“ im Sinne des reflektieren-

den Abgleichs von „top-down“ und „bottom-up“ Erwartungen und Zielen implementiert. Anhand dieses partizipativ und dialogisch geprägten Zusammenspiels konnten an der dieser Hochschule zahlreiche Initiativen zur Stärkung von Inklusion gesetzt werden (Campus-Navigator, Verleihung von Preisen für inklusive Lehre etc.).

Der Werkstattbericht „Wissenschaftliche Weiterbildung und Biografiezykel für Inklusion an der TH Köln“ von *Klara Groß-Elixmann* stellt exemplarisch zwei Maßnahmen der TH Köln im Bereich des Diversitätsmanagements vor. Zum einen wird der wissenschaftliche Weiterbildungslehrgang „Prozessplaner*in Inklusion“ vorgestellt, der als Third-Mission-Maßnahme der TH Köln für die Zivilgesellschaft angeboten wird. Zum anderen wird anhand eines Ausbildungsangebotes „Biografiezykel“ im Rahmen einer hochschulischen Fortbildung für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen ein Good-Practice-Beispiel zum Empowerment von Frauen gezeigt.

In ihrem Werkstattbericht „Exzellenz, Diversität oder Effizienz? ‚Implicit Bias‘ in Berufungsverfahren als Zielkonflikte sozialer Praktiken“ gehen *Verena Witzig und Felix C. Seyfarth* der Frage nach, wie Diversitätsmanagement zu gendergerechteren Berufungsverfahren führen kann. Dazu werden fachübergreifend aggregierte Daten aus Berufungsprozessen an einer Schweizer Hochschule narrativ strukturiert in Form idealtypischer Vignetten gebracht und in einem webbasierten Videokurs szenisch simuliert, um sowohl Reflexionswissen zu vermitteln als auch Handlungswissen zu trainieren.

In ihrem Werkstattbericht stellt *Anne Pferdekämper-Schmidt* das Programm „mINKLUSIV – Mentoring Programm für Wissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigung“ der Ruhr-Universität vor. Das Konzept Twin-Track Approach wird hier als ein Ansatz für eine inklusive Organisations- und Personalentwicklung skizziert. Die Autorin wirft einen Blick hinter die Kulissen der Projektarbeit und berichtet über individuelle wie institutionellen Erkenntnisse, die für zukünftige inklusions- bzw. teilhabeorientierte Programme an Universitäten und Hochschulen genutzt werden können.

Raphael Zahnd und Ursula Hellmüller zeigen mit ihrem Werkstattbericht „Barrierefreiheit durch Peers – ein Pilotprojekt“ auf, wie der Einbezug von Zielgruppen einen Beitrag für die Entwicklung inklusiver Hochschulen leisten kann. Dabei folgt das Projekt zunächst der Logik, Barrieren im Hochschulkontext zu identifizieren. Danach werden die identifizierten Barrieren in Lehrveranstaltungen aufgegriffen und dort bearbeitet. Die Projektarbeit basiert auf der Grundidee, Ressourcen von Studierenden des Studiengangs Sonderpädagogik zu nutzen, um Hochschulen barriereärmer zu machen.

Literaturverzeichnis

Auferkorte-Michaelis, N. & Linde, F. (Hrsg.) (2018). *Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch*, Leverkusen: Budrich.

Auferkorte-Michaelis, N. & Linde, F. (2016). Diversity Management an Hochschulen. In P. Genkova & T. Ringeisen (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz: Perspektiven und Anwendungsfelder* (S. 1-16). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Brink, Ch. (2009). “Standards will drop” and other fears about the equality agenda in higher education. *Higher Education Policy and Management*, 21(1), 1-19.

Bührmann, A. (2019). Hochschulische Diversitätspolitik – das Auftauchen des „Exzellenz-Case“. Plädoyer für mehr empirische (Diversitäts-)Forschung. In N. Burzan (Hrsg.), *Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie* (S. 1-11). Göttingen, SOFI Universität Göttingen.

Campbell, D. F. J. & Aichinger, R. (2018). Epistemic Governance und dialogische Hochschul-Governance: das Zusammenspielen von Hochschulmanagement und Hochschulforschung, *Zeitschrift für Hochschulrecht – ZFHR*, 17(2), 61-69.

Gaisch, M., Preymann, S. & Aichinger, R. (2019). Diversity management at the tertiary level: an attempt to extend existing paradigms. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(2).

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JARHE-03-2018-0048/full/html>, Stand vom 20. Oktober 2020.

Gaisch, M. & Linde, F. (2019). Der HEAD CD Frame: Ein ganzheitlicher Zugang zu einem inklusiven Curriculum-Design auf Basis des HEAD Wheels. *Proceedings der Konferenz "Coming Soon – The Future of Work, Education & Living"* (S. 233-243). Linz: FH Oberösterreich.

Kergel, D. & Heidkamp-Kergel, B. (2019). *Praxishandbuch Habitussensibilität und Diversität in der Hochschullehre*. Wiesbaden: Springer VS.

Klein, U. (2016). Gender equality and diversity politics in higher education. Conflicts, challenges and requirements for collaboration. *Women's Studies International Forum*, 54, 147-156. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2015.06.017>

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>, Stand vom 1. Oktober 2020.

Langholz, M. (2014). The management of diversity in U.S. and German higher education. *management revue*, 25(3), 207-226.

Pietzonka, M. (2018). Umgang mit sozialer Vielfalt. Die DiKo-Skala zur Messung von Diversity-Kompetenz und ihr Einsatz in Hochschulen. *Die Hochschule*, 1-2/2018, 147-164.

Stefani, L. & Blessinger, P. (Hrsg.) (2018). *Inclusive Leadership in Higher Education. International Perspectives and Approaches*. New York: Routledge.

Vos, M., Çelik, G. & de Vries, S. (2016). Making cultural differences matter? Diversity perspectives in higher education. *Equality, Diversity and Inclusion*, 35(4), 254-266. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2015-0092>

Welp-Park, E. & Preymann, S. (2019). Diversitätsmanagement und Inklusion im Studienprogramm – Lästige Aufgabe oder sinnvolle Praxis? *Proceedings der Konferenz "Coming Soon – The Future of Work, Education & Living"* (S. 141-144). Linz: FH Oberösterreich.

Herausgeber*innen



Prok. Dr. Regina AICHINGER MSc || Fachhochschule Oberösterreich (FH OÖ) / Hochschul-Präsidium, Leitung Hochschulforschung und -entwicklung || Roseggerstraße 15, A-4600 Wels

www.fh-ooe.at

regina.aichinger@fh-ooe.at



Prof. Dr. Frank LINDE || TH Köln || Claudiusstr. 1, D-50678 Köln

www.th-koeln.de/personen/frank.linde/

frank.linde@th-koeln.de



Dr. Nicole AUFERKORTE-MICHAELIS || Universität Duisburg-Essen, Zentrum für Hochschulqualitätsentwicklung (ZHQE) || Keetmanstr. 3-9, D-47058 Duisburg

www.uni-due.de/zhqe/

nicole.auferkorte-michaelis@uni-due.de