

Ergebnisse der Umfrage „Diversity Management an deutschen Hochschulen für Hochschulpersonal

Kurzzusammenfassung

Autorin: Imke Buß, Leiterin der Stabstelle Studium & Lehre.
Datum: Januar 2016

Detaillierte Übersicht über die Ergebnisse

Buß, I./Buß, C. (2015): Diversity Management an deutschen Hochschulen – auch für Hochschulpersonal? In: Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung, 10 Jahrgang, Nr. 4/ 2015, S. 98-105. UniversitätsVerlagWebler.

Datengrundlage

Die Datengrundlage für diese Studie bildet eine Umfrage zu Zielen und Instrumenten deutscher Hochschulen zur Berücksichtigung und Förderung der Vielfalt von Mitarbeitenden. Ein postalisches Anschreiben sowie eine E-Mail mit einem Link zu der Umfrage wurden in 2014/ 2015 an Personalverantwortliche von 247 Hochschulen mit mehr als 400 Studierenden versendet. Es wurde ein Rücklauf von 22% (54 Antworten) erreicht. Etwa zwei Drittel der Befragten arbeiten in der Personalabteilung. Ein Drittel der Antworten kam von der Verwaltungsspitze, Gleichstellungsbeauftragten oder dem Diversity Management (DiM). In dem Sample finden sich 28% kleine, 33% mittlere und 39% größere Hochschulen. In der Grundgesamtheit der Hochschulen mit über 400 Studierenden sind 55% kleine, 29% mittlere und 16% große Hochschulen. 40% sind Universitäten und 60% Fachhochschulen. 57% der Befragten arbeiten in Universitäten. Damit sind in dem Sample größere Hochschulen sowie Universitäten im Vergleich zur deutschen Hochschullandschaft überrepräsentiert. Zudem ist anzunehmen, dass Personen mit einem großen Interesse am Thema Vielfalt eher zur Beantwortung der Umfrage bereit waren. Bei der Interpretation der Ergebnisse muss daher beachtet werden, dass die Aktivitäten in der gesamten deutschen Hochschullandschaft eher überschätzt werden.

Übersicht über Aktivitäten

Die Befragten nahmen für ihre Hochschule eine Einschätzung vor, in welchen Bereichen ihre Hochschule grundsätzlich aktiv für DiM von Hochschulpersonal sei. Die Abbildung 1 zeigt eine Übersicht über die Felder. Auffällig ist, dass fast alle Hochschulen in traditionell wichtigen Bereichen der Vereinbarkeit und Gleichstellung aktiv sind. Aspekte der Personalrekrutierung für Personal und Professor/innen wird etwas weniger häufig in den Fokus genommen. In der für die Umsetzung von Arbeitszeitregelungen, Bewerbungsverfahren oder andere Vielfalt berücksichtigende Aspekte wichtigen Führungsarbeit wird nur in 57 % der Fällen DiM aktiv thematisiert.

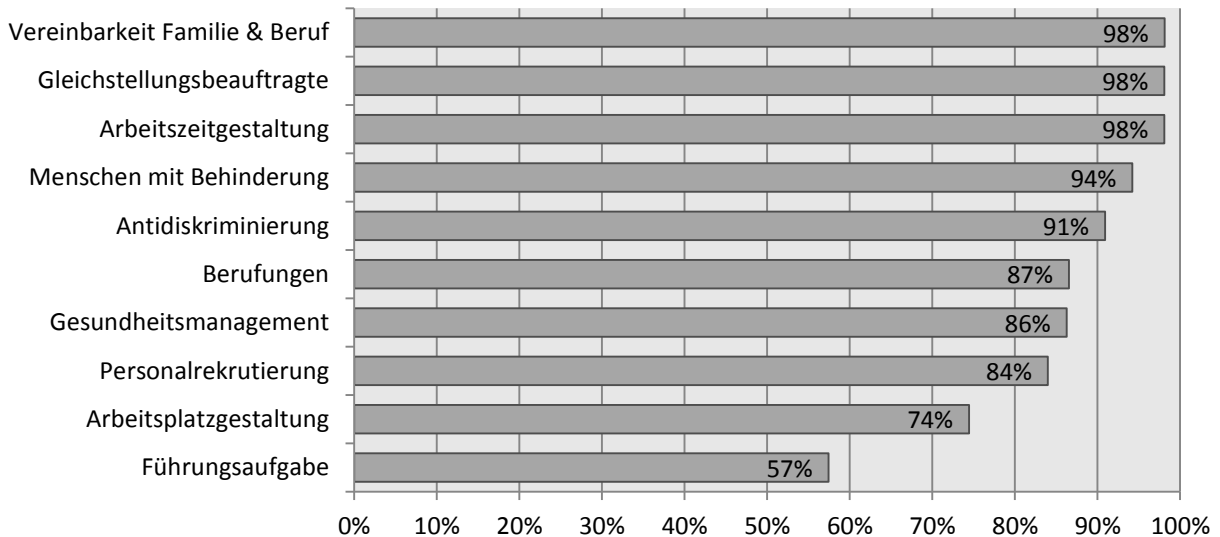


Abbildung 1: Relevanz der Handlungsfelder für Vielfalt. Frage: In welchen Bereichen ist Ihre Hochschule aktiv, um die Vielfalt der Mitarbeitenden zu berücksichtigen (Mehrfachauswahl)? N=54.

Im nächsten Schritt gaben die teilnehmenden Hochschulen detaillierte Antworten zu den Zielen und konkreten Maßnahmen in den oben genannten Feldern (Abb. 1). Die Auswertung dieser Daten finden Sie im oben genannten Artikel.

Implementierung in Strategie und Struktur

Neben den Zielen und Maßnahmen ist für eine nachhaltige und wirkungsvolle Implementierung von DiM auch die Frage der strategischen Verankerung und der Ressourcen von Interesse. Die Ergebnisse (siehe Abb. 2) zeigen, dass etwa die Hälfte der Befragten DiM in ihrer Hochschulstrategie (z.B. Leitbild) festgeschrieben hat. Finanzielle und personelle Ressourcen hängen stark von der Hochschulgröße ab. Dies gilt auch für die Existenz einer Beschwerdestelle nach AGG, welche gerade in kleinen Hochschulen bisher wenig verbreitet ist. Auch wenn Hochschulen personelle Ressourcen bereitstellen, geschieht dies nicht automatisch in Form eines institutionalisierten Diversity Managements. So verfügen ¼ der Befragten über eine solche Stelle.

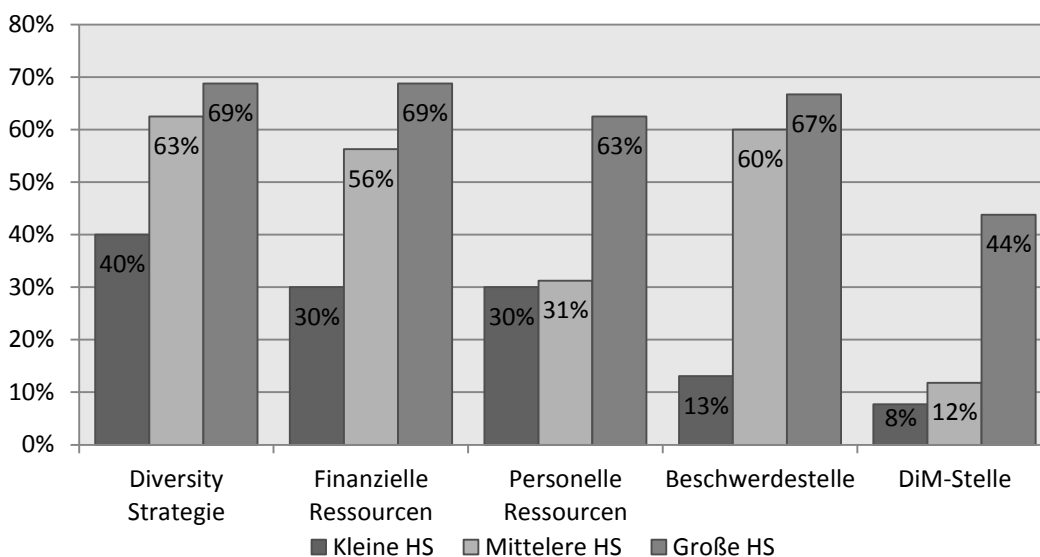


Abbildung 2: Bedeutung der Strategien nach Hochschulgröße, Prozentanteile

Schlussfolgerungen

Diese Studie zeigt, dass der Schwerpunkt der meisten Hochschulen in der Tradition der Gleichstellungsarbeit auf Frauenförderung liegt. Gesellschaftlich benachteiligte Gruppen wie Menschen mit Migrationshintergrund sehen Hochschulen kaum als förderungswürdige Zielgruppe. Gleiches gilt für Ausländer, was zumindest im Falle der Professorenschaft überrascht. Denn die von Politik und Hochschulen häufig gewünschte Internationalisierung spiegelt sich wenig in der Personalrekrutierung wieder.

Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten ist eine Stärke sowohl kleiner, als auch großer Hochschulen. Auch wenn die Arbeitszeiten an Hochschulen flexibel erscheinen, dürfen Mitarbeitende von einem Drittel der Hochschulen nicht von zu Hause arbeiten. Ein verstärkter Einsatz von Home Office auch im administrativen Bereich könnte ein nächstes Ziel der Hochschulen darstellen. Eine Strategie von Hochschulen besteht in der infrastrukturellen Förderung von Eltern durch Kinderbetreuung und Dual Career, was vor allem größeren Hochschulen möglich ist. Kooperationsverträge mit städtischen Kindergärten und Tagesstätten könnten hier unterstützen.

Die Antidiskriminierungsarbeit ist in der Mehrzahl der Hochschulen als nicht ausreichend zu bewerten. Schulungen zu Antidiskriminierung und AGG finden nur in einer Minderheit der Hochschulen statt, obwohl diese teilweise gesetzlich vorgeschrieben sind. Eine Beschwerdestelle, wie sie der § 13 AGG vorsieht, ist insbesondere in kleineren Hochschulen kaum vorhanden (Abbildung 2). Unabhängig der gesetzlichen Pflichten ist eine Diversity-Sensibilisierung wichtig, um z.B. in Bewerbungsverfahren falschen Beurteilungen durch bewusste oder unbewusste Vorurteile vorzubeugen. Dies gilt besonders für Berufungen, bei denen der subjektive Aspekt durch die Einschätzung der Qualität von Forschung und Lehre besonders hoch ist.

Das Management von Vielfalt wird den meisten kleinen Hochschulen von Gleichstellungsbeauftragten ohne eigene finanzielle und personelle Mittel übernommen, die Mehrheit der großen Hochschulen verfügen hingegen über ein institutionalisiertes DiM mit eigener Ressourcenausstattung. Als Querschnittsthema wird DiM zu wenig als Führungsaufgabe von der Verwaltungsleitung und den Führungskräften wahrgenommen. Die Verantwortlichkeit der Führungskräfte stellt aus unserer Sicht ein Schlüsselement dar, um diskriminierungsarm auswählen, individuelle Stärken nutzen und Maßnahmen passend anwenden zu können. Auch wenn Hochschulen über ein Kompetenzzentrum für Diversity Management verfügen sollten, kann in Hochschulen mit geringen Ressourcen eine konsequente und sensible Berücksichtigung von Vielfalt durch die Führungskräfte hoch wirksam sein.