Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Diversity an nordrhein-westfälischen Hochschulen

Strukturen, Konzepte, Projekte – Eine Bestandsaufnahme

Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek, Hannelore Poguntke

Kurzfassung



Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 11

Impressum

Koordinations- und Forschungsstelle
Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Prof. Dr. Anne Schlüter
Dr. Beate Kortendiek

c/o Universität Duisburg-Essen
Bildungswissenschaften
Berliner Platz 6–8
45127 Essen

Tel.: 0201-183-6134
kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de
www.netzwerk-frauenforschung.de

Inhaltsverzeichnis

Seite

Vorwort

1 Ausgangspunkt und Aufbau der Synopse 01

2 Ergebnisse der Synopse – Diversity an NRW-Hochschulen 02

2.1 Leitbilder der Hochschulen unter Diversity-Aspekten 02
2.2 Diversity-Beauftragte, Prorektorate, Stabsstellen 03
2.3 Personal- und Berufungswesen unter Diversity-Aspekten 04
2.4 Teilnahme nordrhein-westfälischer Hochschulen an Diversity-Programmen und Modellprojekten 04
2.5 Diversity-Projekte und zielgruppenspezifische Maßnahmen und Einrichtungen 05
2.6 Professuren mit der Denomination Diversity 07
2.7 Forschungsverbünde/Institute mit Diversity-Schwerpunkt 08
2.8 Studiengänge und Module zu Diversity 08

3 Zusammenfassung 10
Synopse: Diversity an NRW-Hochschulen in Trägerschaft des Landes

Quellenverzeichnis 13

Vorwort

Essen, Oktober 2011

Sehr geehrte Damen und Herren,

Diversity an den Hochschulen in NRW ist weit gefächert, so dass ein einziges Verständnis von Diversity nicht festzustellen ist. Gleichwohl lässt sich sagen, Diversity versteht sich als Gestaltungsprinzip eines seit mehreren Jahren diskutierten Management-Konzepts, das zunehmend auch auf den Leitungsebenen der Hochschulen etabliert wird.

Darüber hinaus sind auf verschiedenen Ebenen unterschiedliche Projekte initiiert worden: Diversity findet sich fachübergreifend auf den Leitungsebenen, um Studium und Lehre neu zu organisieren. Diversity ist auch fachimmanent auf Fachgebietsebenen anzutreffen, wenn es um spezifische Inhalte geht. So thematisieren bspw. die Erziehungs- und Bildungswissenschaften bzw. die Hochschulforschung schon seit Jahrzehnten die Ermöglichung von Bildungschancen für Kinder aus bildungsfernen Milieus. Die Debatte um Bildungsgerechtigkeit als Menschenrecht hat in der Bildungsforschung und Sozialpolitik Fuß gefasst und eine lange Tradition – ganz besonders in Nordrhein-Westfalen.
Mit der Forderung der Öffnung der Hochschulen sind vor allem die Studierenden mit Migrationshintergrund in den Blick geraten. Für sie sind neue didaktische Überlegungen zur Ausdifferenzierung der Lehrkompetenz notwendig geworden. Hochschulentwicklung unter Qualitätsaspekten meint nicht nur, möglichst viele Studierende, die ihr Studium beginnen, zum Abschluss zu bringen. Es meint auch, die Qualifizierung für den Arbeitsmarkt unter Diversity-Aspekten vorzubereiten. Das hat zur Folge, die Weiterbildung der Lehrenden als Aufgabe aufzunehmen, um die Diversity- und Gender-Kompetenzen von Studierenden erhöhen zu können. Denn auch die Unternehmen agieren unter internationalem Einfluss immer stärker orientiert an Diversity-Konzepten.

Wer Diversity-Aspekte als Gestaltungs- und Steuerungsprinzip akzeptiert, anerkennt auch den Grundsatz der Wertschätzung der Menschen, die an den Hochschulen studieren, arbeiten und ihre Zukunft entwerfen. Möglichst viele sollen in den Genuss von Bildungschancen kommen, sollen Bildungsgerechtigkeit erfahren. Eine Öffnung der Hochschulen für Bildungswillige ist daher auch in den nächsten Jahren ein wichtiges politisches Ziel.

Die vorliegende erste Bestandsaufnahme zeigt den Stand der Entwicklung von Diversity-Konzepten und Forschungsprojekten in Nordrhein-Westfalen, so wie er über Webseiten leicht zugänglich ist. Möglicherweise sind nicht alle Initiativen, Einrichtungen und Forschungsverbünde verzeichnet. In diesem Sinne verstehen wir die Synopse auch als Rückmeldung an Hochschulen, ihre Aktivitäten in diesem Feld in Zukunft umfassend zu dokumentieren. Überlegungen, was alles unter Diversity zu fassen ist, sind auf den folgenden Seiten nachlesbar.

Für uns ist deutlich geworden, dass Diversity vielfach für die Umsetzung des Ziels „Bildungsgerechtigkeit" an den Hochschulen konkret fassbar geworden ist.

Anne Schlüter

Sprecherin Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
Universität Duisburg-Essen

1 Ausgangspunkt und Aufbau der Synopse

Die Berücksichtigung und Förderung von Vielfalt und Heterogenität an Hochschulen wird zur zentralen Aufgabe, an der eine bemerkenswerte Anzahl von Hochschulen in Nordrhein-Westfalen bereits arbeitet. Entwicklungen im Kontext des Diversity Managements zielen insbesondere auf die Öffnung der Hochschulen und auf die Erhöhung von Bildungsgerechtigkeit. Die Bologna-Konferenz in Leuven 2009 hat für die Dekade 2010–2020 die „Soziale Dimension: Gerechtigkeit beim Hochschulzugang und bei der Vollendung des Studiums" in den Mittelpunkt gestellt.[1] Nicht zuletzt im Zuge der Internationalisierung des Hochschulwesens stellt sich für die nordrhein-westfälischen Hochschulen die Frage, wie der Umgang mit Diversität an den Hochschulen zu fördern bzw. zu managen ist. Die Umsetzung des Diversity-Konzepts mit seinen Kerndimensionen Gender, Nationalität, Migration, Religion, soziale Herkunft, Alter, Generation, sexuelle Orientierung und Behinderung ist eine hoch komplexe Aufgabe.
Bisher fehlt es jedoch an einer systematischen Übersicht, die eine Bestandsaufnahme und Analyse der Verankerung und Wirkungen des Diversity Managements ermöglicht. Mit der vorgelegten Synopse „Diversity an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Strukturen, Konzepte, Projekte", die auf dem Gender-Report 2010: „Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen"[2] aufbaut, soll ein Überblick zu bestehenden Ansätzen des Diversity Managements, Diversity-Projekten, Diversity-Lehre sowie Diversity-Forschung und damit fundierte Aussagen bezogen auf die Universitäten und Universitätsklinika, Fachhochschulen und Kunsthochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ermöglicht werden. Bezogen auf Diversity an Hochschulen liegen die Schwerpunkte der Recherche auf der Berücksichtigung und Erhöhung der Vielfalt der Studierenden und des Personals – hier findet also eine Fokussierung auf Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit statt.

Die Erstellung der Synopse basiert auf folgenden Erhebungsmethoden[3]:

1. Internetrecherche zur Ermittlung von Diversity-Strategien und Diversity-Aspekten an nordrhein-westfälischen Hochschulen
2. Erstellung von Profilen der einzelnen Hochschulen bezüglich ihrer Diversity-Strategien und -Konzepte (insgesamt 37 Diversity-Profile)
3. ExpertInnengespräche zu laufenden und geplanten Diversity-Konzepten an Hochschulen in NRW

Sowohl die Strategien zur Berücksichtigung von Vielfalt als auch zur Erhöhung von Chancengleichheit und Durchlässigkeit des Hochschulsystems umfassen unterschiedliche Dimensionen und Ebenen. Zentrale Bestandteile der Synopse „Diversity an nordrhein-westfälischen Hochschulen" sind von daher folgende Punkte:

- Leitbilder der Hochschulen unter Diversity-Aspekten
- Diversity-Beauftragte, Prorektorate, Stabsstellen
- Personal- und Berufungswesen unter Diversity-Aspekten
- Beteiligung nordrhein-westfälischer Hochschulen an landes- und bundesweiten Diversity-Initiativen und Modellprojekten
- Diversity-Projekte und zielgruppenspezifische Maßnahmen und Einrichtungen
- Professuren mit der Denomination Diversity
- Forschungsverbünde/Institute mit Diversity-Schwerpunkt
- Studiengänge und Studienmodule zu Diversity Studies

Die Bestandsaufnahme auf der Basis einer Internetrecherche erfolgte für die 37 Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (14 Universitäten / 7 Universitätsklinika, 16 Fachhochschulen, 7 Kunsthochschulen) im Zeitraum Mai bis September 2011 und erfasst ausschließlich Informationen und Projekte, die über die Webseiten der Hochschulen öffentlich zugänglich gemacht wurden.

2 Ergebnisse der Synopse – Diversity an NRW-Hochschulen

An Hochschulen als spezifischen Organisationen lassen sich zwei unterschiedliche Hauptzugänge zu Diversity feststellen:

- Der erste Zugang bezieht sich auf **Diversity als Management-Aufgabe**. Die Frage des Diversity Managements (DiM) stellt sich insbesondere auf der Ebene der Hochschulleitung, Hochschulverwaltung und Hochschulentwicklung. Hier geht es darum, im Kontext eines (Management-)Konzeptes die Organisation Hochschule unter Diversity-Aspekten zu entwickeln und zu strukturieren. Hiermit beschäftigen sich aktuell insbesondere die Hochschulleitungen. In diesem Kontext stehen die Fragen nach dem Leitbild der Hochschule, der Personal- und Studierenden-Rekrutierung unter Diversitätsaspekten, der institutionellen Verankerung von Diversity-Kompetenz sowie der Initiierung und Durchführung konkreter zielgruppenorientierter Diversity-Projekte im Vordergrund.
- Der zweite Zugang bezieht sich auf **Diversity als Erkenntniskategorie und Reflexionsinstrument**, die sowohl in Forschungskontexten als auch in der Lehre berücksichtigt werden. Diversity im Sinne von Vielfalt, Verschiedenartigkeit, Heterogenität als Inhalt von Forschung und Lehre spiegelt sich an nordrhein-westfälischen Hochschulen insbesondere in Forschungsverbünden, Denominationen von Professuren und Inhalten von Studiengängen/Studienmodulen wider.

Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse der Synopse „Diversity an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Strukturen, Konzepte, Projekte" im Querschnitt vorgestellt.

2.1 Leitbilder der Hochschulen unter Diversity-Aspekten

Im Leitbild einer Hochschule werden die zentralen Positionen festgehalten. Einige Hochschulen formulieren hier Ziele bezogen auf Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit oder Internationalisierung. In den Leitbildern von **acht Hochschulen** finden sich deutliche Bezüge zum Diversity-Konzept.

Im Folgenden werden exemplarisch fünf Hochschulen mit dezidierten Diversity-Aussagen im zentralen Hochschulleitbild vorgestellt. Das differenzierteste Leitbild hat die **Universität Duisburg-Essen** formuliert. Hier heißt es:

> „Wir betrachten die Heterogenität unserer Studierenden und MitarbeiterInnen als Chance und fördern die produktive Vielfalt durch Maßnahmen des Diversity Managements. Diversität wird sowohl als Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit als auch zur Exzellenz verstanden. Die Geschlechtergerechtigkeit ist hierbei ein integraler Bestandteil." [4]

Die **Universität Wuppertal** weist in ihrem Leitbild von 2009 auf ihren „… wertschätzenden Umgang mit Vielfalt" [5] hin, den sie mit Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit verbindet. Im Leitbild der **FH Südwestfalen** heißt es:

> „Wir sehen die Verschiedenheit der Menschen als eine große Bereicherung für unsere Hochschule und fördern daher ohne Ausnahme alle Leistungspotenziale – unabhängig von Geschlecht, sozialer Herkunft, etwaiger Behinderungen und ethnischer Zugehörigkeit." [6]

Im Leitbild einer der jüngsten Fachhochschulen im Land – der **Hochschule Hamm-Lippstadt** (2009 gegründet[7]) – heißt es:

> „… den unterschiedlichen Lebensumständen von Studierenden und den komplexen individuellen Ansprüchen bedarfsgerecht zu begegnen, hat sich die Hochschule Hamm-Lippstadt zum Ziel gesetzt. Ob Voll-, Teilzeit oder berufsbegleitend, ständige Präsenz, Wochenend- und Blockveranstaltungen vor Ort, e-learning, finanzielle Absicherung oder Förderung, soziales und familiäres Umfeld: Modernes Campusleben lebt von der Vielfalt ihrer Teilnehmer geprägt von Offenheit und Toleranz." [8]

Bei den Kunsthochschulen ist die **Hochschule für Musik und Tanz Köln** hervorzuheben, die folgende Positionierung in ihr Leitbild aufgenommen hat:

> „… jedem Menschen in seinem Anderssein mit Respekt und Achtung zu begegnen, Frauen und Männer gleich zu behandeln, eine Atmosphäre des Willkommenseins und Angenommenseins zu vermitteln, verschiedene Kulturen und Kunstgattungen zusammenzuführen und eine Hochschulgemeinschaft mit einem Höchstmaß an Solidarität, Demokratie und Humanität zu etablieren und zu fördern." [9]

Bei weiteren **sieben Hochschulen** kann auf der Basis der Internetrecherche davon ausgegangen werden, dass Diversity-Aspekte berücksichtigt werden; diese Hinweise finden sich bspw. in Leitbildern von Fakultäten, Stabsstellen, Hochschuleinrichtungen oder in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen den Hochschulen und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW (MIWF). Dies wird insbesondere an der **RWTH Aachen** deutlich. Was sich wie das Leitbild der RWTH Aachen liest, findet sich beim **Integration Team Human Resources, Gender and Diversity Management**:

> „Um sich den globalen Herausforderungen der Zukunft mit Spitzenforschung erfolgreich zu stellen, kann eine Universität insbesondere in den Natur- und Ingenieurwissenschaften auf die Potentiale von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit vielfältigen Kompetenzen und diversen kulturellen Hintergründen nicht verzichten." [10]

2.2 Diversity-Beauftragte, Prorektorate, Stabsstellen

Das Leitbild positioniert die Hochschule in puncto Diversity und über eine institutionelle Verankerung wird die Umsetzung von Diversity Management (DiM) organisiert. Insgesamt finden sich an den Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW folgende DiM-Einrichtungen bzw. Diversity-Verantwortliche:

1. An der **Universität Duisburg-Essen** sind vier DiM-Einrichtungen implementiert. Dies ist das **Prorektorat**, welches mit Diversity Management beauftragt wurde (Prorektorin für Diversity Management, Prof. Dr. Ute Klammer [11]), angebunden an das Prorektorat findet sich ein entsprechender **Senatsausschuss**. Zwischen Prorektorat und anderen Hochschuleinrichtungen sind das **Diversity-Portalteam** und das Team **Kompetenzentwicklung für Studium und Lehre** angesiedelt.

2. An der **TU Dortmund** wurde zunächst die **Stabsstelle** Chancengleichheit, Familie und Vielfalt eingerichtet, die von Dr. Ute Zimmermann geleitet wird. In 2011 wurde ein neues Prorektorat zu Diversity Management eingerichtet (Prorektorin für Diversitätsmanagement, Prof. Dr. Barbara Welzel [12]).

3. An der **Universität zu Köln** gehört das **Prorektorat** zur Hochschulleitung, zu dessen Aufgaben auch das Diversity Management zählt (Prorektor für Akademische Karriere, Diversität und Internationales, Prof. Dr. Michael Bollig [13]).

4. An der **RWTH Aachen** arbeitet das Integration Team an Diversity-Konzepten. Die **Stabsstelle** Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management unterstützt alle Einrichtungen der RWTH Aachen bei der Entwicklung und Umsetzung eines kohärenten Personal- und Organisationsentwicklungskonzeptes unter Berücksichtigung eines Gender und Diversity-Ansatzes. [14]

5. „‚Divers', also vielfältig, sind unsere Studierenden und wir als Beschäftigte auch – und trotzdem sind wir gemeinsam an der HRW!" Unter dem Motto arbeitet an der **Hochschule Ruhr-West** (HRW) die **Stabsstelle** für Diversity Management, deren Ansprechpartnerin Birgit Weustermann ist. Die Stabsstelle ist insbesondere für eine „zielführende und sinnvolle Abstimmung" im DiM-Bereich verantwortlich. [15]

2.3 Personal- und Berufungswesen unter Diversity-Aspekten

Im Kontext der Personalrekrutierung schreiben die Hochschulen im Regelfall die zu besetzenden Stellen so aus, dass im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften darauf verwiesen wird, Bewerbungen von Frauen und Behinderten bevorzugt zu berücksichtigen. Vereinzelt wird darüber hinaus im Ausschreibungstext mit dem Audit Familiengerechte Hochschule geworben. Nur eine Universität – die **Universität Duisburg-Essen** – hat zu ihrer Diversity-Ausrichtung auch in der Stellenausschreibung Bezug genommen:

> „Die Universität Duisburg-Essen verfolgt das Ziel, die Vielfalt ihrer Mitglieder zu fördern und berücksichtigt die Kompetenzen, die diese z. B. aufgrund ihres Alters oder ihrer Herkunft mitbringen (s. http://www.uni-due.de/diversity). Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Bewerbungen geeigneter Schwerbehinderter und Gleichgestellter i. S. des § 2 Abs. 3 SGB IX sind erwünscht. Die Universität Duisburg-Essen ist für ihre Bemühungen um die Gleichstellung von Mann und Frau mit dem „Total-E-Quality-Award" ausgezeichnet worden. Sie strebt die Erhöhung des Anteils der Frauen am wissenschaftlichen Personal an und fordert deshalb einschlägig qualifizierte Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben."[16]

Die UDE ist auch die Hochschule (von acht Hochschulen), die ihren Preis Total-E-Quality in der Ausschreibung einsetzt. Weitere Hochschulen beziehen sich in den Ausschreibungstexten auf ihr Audit Familiengerechte Hochschule.
In keiner Berufungsordnung für Professuren sind bisher dezidierte Ansätze oder Hinweise auf die Berücksichtigung von Diversity-Aspekten zu finden.

2.4 Teilnahme nordrhein-westfälischer Hochschulen an Diversity-Programmen und Modellprojekten

Die Beteiligung nordrhein-westfälischer Hochschulen an Initiativen, Programmen und Modellprojekten ist beachtlich hoch. Die **Charta der Vielfalt** haben neben der Landesregierung NRW auch fünf Hochschulen des Landes NRW unterschrieben. Zum Zeitpunkt der Recherche zählen die FH Gelsenkirchen (seit 06/2009), die Hochschule Ruhr-West (seit 11/2009), die RWTH Aachen (seit 01/2009), die Universität Dortmund AB DiVersion (seit 09/2007) und die Universität Duisburg-Essen (seit 02/2009) zu den Charta-Mitgliedern.[17]

Das landesweite Modellprojekt „Chancen der Vielfalt nutzen lernen" dient zur Vorbereitung pädagogischer Fachkräfte auf ihre Tätigkeit in einer Einwanderungsgesellschaft:

> „Ziele des Modellprojektes Chancen der Vielfalt nutzen lernen sind die Verbesserung der Vorbereitung (sozial-) pädagogischer Fachkräfte auf ihre Tätigkeit in einer Einwanderungsgesellschaft und darüber die Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte. Dazu werden an den beteiligten Hochschulen praxisnahe Ausbildungskonzepte mit interkultureller Schwerpunktsetzung erprobt."[18]

An diesem Modellprojekt sind in Kooperation mit der RAA (Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien) folgende vier Universitäten und drei Fachhochschulen beteiligt: die Universität Paderborn, die RWTH Aachen, die Universität Siegen, die Universität Münster, die FH Münster, die FH Köln und die FH Düsseldorf.
Zwei bundesweite **CHE-Projekte**[19] – **„Vielfalt als Chance"** und **„Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance"** – haben eine impulsgebende Wirkung auf nordrhein-westfälische Hochschulen. In das Projekt „Ungleich besser!" sind drei NRW-Hochschulen eingebunden – die Essener Folkwang Universität der Künste, die FH Gelsenkirchen und die TU Dortmund. An dem Projekt „Vielfalt als Chance" sind zwei weitere NRW-Hochschulen beteiligt: die Hochschule Hamm-Lippstadt und die Hochschule Ruhr-West; die FH Köln ist als kooptiertes Mitglied vertreten.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) unterstützt Hochschulen darin, Strategien eines diskriminierungsfreien Umgangs im Hochschulbereich zu etablieren. Das jetzt gestartete Modellprojekt **„Diskriminierungsfreie Hochschule.**

Mit Vielfalt Wissen schaffen" untersucht, wie Studium, Forschung und Lehre, aber auch der nichtwissenschaftliche Bereich diskriminierungsfrei gestaltet werden können. An dem Projekt beteiligen sich zehn Hochschulen aus unterschiedlichen Bundesländern. Darunter befinden sich auch die folgenden drei Universitäten aus Nordrhein-Westfalen: die RWTH Aachen, die Universität Duisburg-Essen und die Universität zu Köln.[20]

An dem neuen Programm **„Qualitätspakt Lehre – Einsatz für optimale Studienbedingungen"** (Förderung ab dem Wintersemester 2011/12) sind acht Universitäten, sieben Fachhochschulen und eine Kunst- und Musikhochschule aus Nordrhein-Westfalen beteiligt. Es handelt sich dabei um folgende Hochschulen: RWTH Aachen, FH Aachen, HS Bochum, Ruhr-Universität Bochum, HS Bonn-Rhein-Sieg, Universität Bonn, FH Dortmund, Universität Duisburg-Essen, Folkwang Universität der Künste Essen, FH Köln, FH Münster, Universität Münster, HS Niederrhein, Universität Paderborn, Universität Siegen. Verbundantrag 1: RWTH Aachen, Ruhr-Universität Bochum, TU Dortmund; Verbundantrag 2: Universität Duisburg-Essen, FH Köln.[21]

2.5 Diversity-Projekte und zielgruppenspezifische Maßnahmen und Einrichtungen

Im Folgenden wird eine Auswahl an Projekten vorgestellt, die einen expliziten Diversity-Bezug aufweisen. An der **Universität Duisburg-Essen** sind folgende Projekte angesiedelt, die die Diversity-Ausrichtung der Universität unterstützen:

1. Das **Diversity-Portal** der Universität Duisburg-Essen stellt Informationen zum Diversity Management, insbesondere in Bezug auf Hochschulen, zur Verfügung.[22]
2. Das Mentoring-Programm **„MentoDUE – Interkulturell"** bezieht sich in seiner Zielsetzung auf den Zusammenhang von Globalisierung und demographischem Wandel. Die Beschreibung der Zielgruppe lautet: „MentoDue-Interkulturell richtet sich sowohl an Studierende und Absolvent/innen mit Zuwanderungsgeschichte als auch an Studierende und Absolvent/innen ohne Zuwanderungsgeschichte, die in interkulturellen Arbeitskontexten tätig werden möchten."[23]
3. Bereits seit 35 Jahren werden **Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund** sprachlich und fachlich gefördert. Sie erhalten durch Lehramtsstudierende der UDE kostenfreien außerschulischen Förderunterricht.[24] Hieran wird deutlich, dass Diversity-Projekte im Kontext von Migration in der Tradition von Chancengleichheit stehen.
4. Das **Programm Chance²** ist ein Programm, das sich an Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund und/oder aus bildungsfernen Schichten richtet und auf die Studienvorbereitung und -hinführung zielt.[25]
5. Die Universitäten Duisburg-Essen, Oldenburg und Dortmund untersuchen im Projekt **„Stube – Studium für Berufstätige"** die Rolle von Hochschule als Anbieter von „Lernen im Erwachsenenalter".[26]

Die **Ruhr-Universität Bochum** lässt die Veränderungen, die sich durch die Erweiterung des Hochschulzugangs für Personen ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung ergeben, von der **Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM** wissenschaftlich begleiten.[27]

Die **Universität Paderborn** ist mit ihrer Fakultät für Kulturwissenschaften, Institut für Germanistik, Fachgebiet Sprachlehrforschung und Deutsch als Fremdsprache und mit ihrem Zentrum für Bildungsforschung und Lehrerbildung (PLAZ) an dem o. g. landesweiten Modellprojekt **„Chancen der Vielfalt nutzen lernen"** beteiligt.

Die **RWTH Aachen** hat alle Diversity-Projekte bei der Stabsstelle Integration Team – Human Ressources, Gender and Diversity Management verankert. Es lassen sich derzeit in zwei Projektarten vierzehn Projekte unterscheiden: Mobilising People[28] und Mentoring-Projekte[29]. Auch die RWTH Aachen ist Kooperationshochschule im landesweiten Modellprojekt „Chancen der Vielfalt nutzen lernen". Hier ist das Institut für Sprach- und Kommunikationswissenschaft engagiert.

An der **Technischen Universität Dortmund** sind folgende Diversity-Projekte angesiedelt:

- Weiterbildungsveranstaltungen für Hochschulen und Hochschulmanagement zu Gender-Diversity: **Weiterbildendes Studium: Managing Gender & Diversity**. Diese Weiterbildung findet in Kooperation mit der Universität Wuppertal statt.
- Mit dem **Tool „Online-Diversity"**, das von der Sozialforschungsstelle Dortmund entwickelt wurde, „können Unternehmen und öffentliche sowie private Einrichtungen aller Größen und Branchen ihren Umgang mit einer vielfältigen Belegschaft, ihr Diversity-Management im Internet kostenlos testen." [30]
- Die TU Dortmund beteiligt sich am Programm des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft „Ungleich besser!" mit dem Projekt **„DiWiki"**: „Ein Team aus Studierenden, Lehrenden und administrativem Personal wird eine internetbasierte Plattform Diversity-Wiki entwickeln. Diese soll grundlegendes Orientierungswissen zum Umgang mit Verschiedenheit bereitstellen und verschiedene Diversity-Initiativen zusammenführen." [31]

Die **FH Dortmund** hat im Qualitätspakt Lehre in der ersten Runde das Projekt **„Heterogenität erfordert neue Wege im Studium"** bewilligt bekommen, welches der Heterogenität der Studierenden offenbar v. a. strukturell begegnen möchte:

> „Mit dem Antrag ‚Heterogenität erfordert neue Wege im Studium' trägt die FH Dortmund der Tatsache Rechnung, dass die Studierendenschaft sehr unterschiedliche Voraussetzungen mitbringt: die Herkünfte der Studierenden unterscheiden sich ebenso wie die Hochschulzugangsberechtigungen, und nicht zuletzt die unterschiedlichen fachlichen Vorkenntnisse bedeuten verschiedene Ausgangsvoraussetzungen." [32]

Auch weitere Hochschulen **(Universität Paderborn und FH Bielefeld)** haben in diesem Qualitätspaktprogramm erfolgreich Projekte akquirieren können, die Inhalte und eventuelle Diversity-Aspekte sind jedoch zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschließend bekannt.

Die Fakultät II, Department Erziehungswissenschaft/Psychologie und das Zentrum für Lehrerbildung der **Universität Siegen** sind an dem landesweiten Modellprojekt **„Chancen der Vielfalt nutzen lernen"** beteiligt, ebenso die **Universität Münster** mit ihrem Germanistischen Institut, Abteilung Sprachdidaktik.
Das **Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.** ist ein An-Institut der **FH Bielefeld** und wird – auch wenn der Status kein innerhochschulischer ist – hier aufgeführt, da die langjährige Arbeit des Kompetenzzentrums bundesweit Wirkung zeigt.

> „Vorrangiges Ziel des gemeinnützigen Vereins Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit ist es, den Weg Deutschlands in die Informations- und Wissensgesellschaft aktiv mitzugestalten. […] Die Strategie der Chancengleichheit setzt die Anerkennung der Verschiedenheit von Menschen, ihrer vielfältigen Biografien, Lebensweisen und Befähigungen voraus und fördert die Entfaltung der daraus erwachsenen Potenziale und Perspektiven. Sie nutzt diese Vielfalt als Erfolgsfaktor für die gender- und generationengerechte Entwicklung der Gesellschaft." [33]

In der **FH Münster** ist der Fachbereich Sozialwesen an dem landesweiten Modellprojekt „Chancen der Vielfalt nutzen lernen" beteiligt. Auch die **FH Köln** nimmt mit ihrer Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften an dem landesweiten Projekt „Chancen der Vielfalt nutzen lernen" teil. Ein weiteres Projekt der FH Köln ist **„PROFIN. Programm zur Förderung der Integration ausländischer Studierender"**.[34] Ein besonderes hochschuldidaktisches Projekt ist **„Educational Diversity"**. Damit ist die FH Köln eine der Preisträgerinnen im Wettbewerb „Exzellente Lehre" des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft:

> „Das Programm ‚Educational Diversity' der Fachhochschule Köln hat zum Ziel, die Verschiedenartigkeit der Studierenden zu erkennen und durch hochschuldidaktische Differenzierung das Potenzial jedes/jeder einzelnen Studierenden optimal zu fördern. Für die Hochschule bedeutet das die Weiterentwicklung der Lehr- und Lernforschung auf dem Gebiet der hochschuldidaktischen Differenzierung mit Blick auf die Lernbedürfnisse einer heterogenen Studierendenschaft und eine Neuorientierung in der Lehre, die das Verständnis und Engagement jedes Einzelnen fordert." [35]

Die **FH Düsseldorf** beteiligt sich mit ihrem Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften an dem landesweiten Modellprojekt „Chancen der Vielfalt nutzen lernen".
Eines der Projekte, das sich mit der Integration von bildungsbenachteiligten Studierenden beschäftigt, findet sich an der **FH Gelsenkirchen**. Es wird im Rahmen des CHE-Programms „Vielfalt als Chance" durchgeführt und heißt **„FH-Integrativ"**:

> „Die Strategie der Fachhochschule Gelsenkirchen zielt auf die Gewinnung von bisher bildungsbenachteiligten Studierenden mit einem hochschulfernen sozio-ökonomischen Hintergrund." [36]

Auch die **Hochschule Hamm-Lippstadt** nimmt am CHE-Programm „Vielfalt als Chance" teil. Das Projekt ist im Bereich Diversity Management angesiedelt. Ein weiteres Kooperationsprojekt führt die Hochschule Hamm-Lippstadt mit der örtlichen Gesamtschule Friedensschule durch, nämlich das Projekt **„Angekommen – angenommen"** im Kontext von **Integration (er)leben**. [37]

Die Hochschule **Ruhr-West** ist ebenfalls am Programm „Vielfalt als Chance" der CHE Consult mit ihrem Projekt **„Diversity"** beteiligt: Im Fokus der Umfrage und des Projektes steht die soziale Heterogenität der Studierenden an der HRW.

> „‚Vielfalt als Chance' ist ein neues Großprojekt, das sich mit der Heterogenität der Studierenden befasst. Das Projekt untersucht, welche Lerntypen an den Hochschulen repräsentiert sind und welche Handlungsempfehlungen für Studium, Lehre sowie Service und Beratung von Studierenden daraus folgen sollten." [38]

Die **Folkwang Universität der Künste** ist beteiligt am Programm des Stifterverbandes „Ungleich besser!" mit ihrem hochschuldidaktischen Projekt **„Diversität als didaktisches Prinzip im hochschuldidaktischen Lehr-Lern-Kontext"**. Hierbei wird insbesondere ein Online-Lernszenario des Interkulturellen Mentorings untersucht. Die Folkwang Universität der Künste nennt auch die Verantwortlichen und die Aufgaben in diesem Projekt: Stabsstelle Studium und Internationales, Projektleiterin Diversity-Audit, Gleichstellungsbeauftragte. [39] [40]

2.6 Professuren mit der Denomination Diversity

Aktuell werden Professuren mit Diversity-Denomination an nordrhein-westfälischen Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW eingerichtet. [41] Zwei Professuren befinden sich im Schnittfeld von Gender und Diversity, die dritte in dem Schwerpunkt Behindertenpädagogik/Diversität. Es handelt sich dabei um folgende Professuren:

1. An der **Universität Wuppertal** vertritt Prof. Dr. Katharina Walgenbach seit dem 01.10.2010 das Fachgebiet **Gender und Diversity in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften.**
2. Im Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Mathematik der **FH Bielefeld** ist aktuell (September 2011) die Besetzung der W2-Professur für das Lehrgebiet **Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften** ausgeschrieben. Im Ausschreibungstext heißt es: „Mit dieser Professur engagiert sich der Fachbereich dafür, die Gender- und Diversity-Kompetenz in den Ingenieurwissenschaften fachlich breit zu verankern. Wichtig ist ein interdisziplinärer Ansatz, um Gender- und Diversity-Aspekte in die Lehre, in die anwendungsbezogene Forschung und in den Technologietransfer zu integrieren." [42]
3. An der **FH Dortmund** lehrt Prof. Dr. Evemarie Knust-Potter **Behindertenpädagogik, Inclusion / Diversity Studies** am Fachbereich für angewandte Sozialwissenschaften.

Weitere Professuren, die zu finden sind, haben entweder ausschließlich eine Gender-Denomination [43], eine interkulturelle Denomination, eine erziehungswissenschaftliche Denomination mit dem Schwerpunkt Heteregenität, eine wirtschaftswissenschaftliche Denomination oder die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler forschen und lehren aus Eigeninteresse im Diversity-Bereich.

2.7 Forschungsverbünde / Institute mit Diversity-Schwerpunkt

Es lässt sich insgesamt eine erstaunlich hohe Zahl an Forschungsverbünden bzw. einzelnen Forschungsprojekten zu DiM, Diversity, Inklusion, Heterogenität herausfiltern, die größtenteils an den Universitäten zu finden sind. Aufgrund der Fülle werden hier nur einige ausgewählte Forschungsverbünde vorgestellt:

- Die **Stabsstelle Gender & Diversity** an der **RWTH Aachen** leitet mehrere Forschungsprojekte, von denen einige in Forschungsverbünde eingebunden sind.
- Das jüngste Forschungsverbundprojekt ist der DFG-Sonderforschungsbereich **„Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten"** an der **Universität Bielefeld**, das im Mai 2011 bewilligt wurde.
- Der Fachbereich Wirtschaft der **FH Bielefeld** führt das Kooperationsprojekt **„Nutzung der Migrantenpotenziale in der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft"** durch (Leitung: Prof. Dr. Swetlana Franken), in Kooperation u. a. mit der Unternehmensberatung UNGLEICH BESSER, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der **FH Köln**.[44]
- Der Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften an der **FH Dortmund** arbeitet in einem internationalen Forschungsverbund zu Gender-Diversity-Aspekten: **„Circles of Support in Indien und der EU – auf dem Weg zu inclusiven Gemeinwesen"** (Leitung: Prof. Dr. Evemarie Knust-Potter).[45]
- An der **TU Dortmund** wird aktuell das DFG-Projekt **„Umgang mit Heterogenität: Verhältnisse zwischen Behinderung und Geschlecht in der gesamten Lebensspanne"** (Leitung: Prof. Dr. Ulrike Schildmann) durchgeführt.[46] Ebenfalls durch die DFG gefördert wird die Studie **„Geschlecht, Milieu, Ethnizität. Peerkulturen und schulische Anforderungen in intersektionaler Perspektive"** (Leitung: Prof. Dr. Michael Meuser).[47]
- Der Forschungsverbund **Cedis – Center for Diversity Studies** der **Universität zu Köln** ist ein interdisziplinärer Forschungsverbund innerhalb der Hochschule, der konsequent Diversity-Aspekte beforscht. Das Cedis weist insgesamt ca. 25 Forschungsvorhaben seiner Mitglieder aus. Die Projekte sind z. T. zielgruppenbezogen und finden anteilig in Kooperation mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern innerhalb und außerhalb der Universität zu Köln statt.[48]
- An der **Sporthochschule Köln** werden vielfältige Forschungsprojekte im Schnittfeld von **Gender und Diversity** durchgeführt (s. Interdisziplinäres Genderkompetenzzentrum in den Sportwissenschaften (IGiS) an der DSHS Köln).[49]
- Die **Universitäten Bielefeld, Bonn, Köln** und **Münster** sind an einem internationalen **Kompetenznetz zu Lateinamerika-Forschungen** beteiligt, in dem zum großen Teil Forschungen zu Diversity-Ansätzen und entsprechenden Theorien stattfinden. Die theoretischen Konzepte Ethnicity, Citizenship und Belonging spielen hierbei eine besondere Rolle.[50]
- Das **Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V.** an der FH Bielefeld (Geschäftsstelle) führt Forschungen durch zu Gender und Diversity in den Technikwissenschaften und beruflichen Handlungsfeldern.[51]

2.8 Studiengänge und Module zu Diversity

Insgesamt konnten drei Bachelor- und Master-Studiengänge zu Differenz, Heterogenität, Inklusion[52] und eine bemerkenswert hohe Zahl an Modulen bzw. Modulbestandteilen zu Diversity und Heterogenität (ca. 40) recherchiert werden.[53]

Direkte Vollstudiengänge gibt es drei:

1. an der **Universität Bielefeld** der Studiengang Bachelor Erziehungswissenschaft **„Personen- und Gruppen bezogene Differenzkonstruktionen"**,
2. an der **Universität Paderborn** am Zentrum für Bildungsforschung und Lehrerbildung das **„Profilstudium Heterogenität"** im Lehramtsstudium,
3. an der **Universität Siegen** der Bachelor-Studiengang **„Pädagogik, Entwicklung und Inklusion"**.

Darüber hinaus wird an der **TU Dortmund** – wie auch an der **Universität Wuppertal** – der Weiterbildungsstudiengang **„DiVersion: Managing Gender & Diversity"** angeboten, der sich hauptsächlich an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universitäten und an Führungskräfte richtet.[54]

Module zu Diversity und Heterogenität

In vielen Bachelor- und Master-Studiengängen lassen sich einzelne Module oder Seminare mit der Thematik Diversity, Heterogenität, Inklusion und Vielfalt finden. Auffällig ist, dass hauptsächlich in den Bildungswissenschaften in Bezug auf Schulen bzw. Lehramt mit dem Terminus „Heterogenität" gearbeitet wird. Hier finden sich auch die meisten diesbezüglichen Module und Seminare. In den sozialwissenschaftlichen und sozialpädagogischen Studiengängen werden Seminare angeboten, die Diversity, Globalisierung, Inklusion und Gender aufgreifen. In den Wirtschaftswissenschaften gibt es Seminare und Module zu Diversity Management im Personalwesen. Exemplarisch werden hier einige Module aufgeführt:

- Die **FernUniversität Hagen** bietet im Bachelor-Studiengang Bildungswissenschaften das Modul **„Heterogenität und Schule"** an.[55]
- Die **Universität Paderborn** bietet im Zentrum für Bildungsforschung und Lehrerbildung das Profilstudium **„Umgang mit Heterogenität"** an.[56]
- An der **Universität zu Köln** kann im Bachelor-Studiengang Erziehungswissenschaften das Modul **„Erziehung und Bildung unter den Bedingungen der Diversität: Internationaler Vergleich, interkulturelle Bildung, Genderforschung"** belegt werden.[57]
- An der **Universität Wuppertal** kann im Master-Studiengang Pädagogik das Modul **„Heterogenität im Sportunterricht"** belegt werden.[58] Im Master of Education wird das Modul **„Heterogenität und Einwanderung"** angeboten.[59]
- Die **FH Köln** bietet in der Fakultät Angewandte Sozialwissenschaften den Bachelor-Studiengang „Pädagogik der Kindheit und Familienbildung" an, darunter ein Modul **„Diversity (Lernen, Leben und fachliches Handeln in interkulturellen Zusammenhängen)"**.[60]

3 Zusammenfassung

Das nachfolgende Schaubild zeigt die zentralen Ergebnisse der Synopse zu Diversity an nordrhein-westfälischen Hochschulen (Stand: September 2011). Synopse: Diversity an NRW-Hochschulen in Trägerschaft des Landes

Hoch-schulart	Nr.	Hochschulen	Leit-bilder	Diversity-Beauftragte	Personal & Berufungen	Modell-projekte*	Diversity-Projekte	Diversity-Denomination	Forschungs-verbünde	Studiengänge/ -module**
Universitäten	1	RWTH Aachen		■		a/b/e/f	■		■	■
	2	Universität Bielefeld							■	■
	3	Universität Bochum				f	■			■
	4	Universität Bonn				f	■		■	■
	5	TU Dortmund		■		e/c	■		■	■
	6	Universität Düsseldorf								■
	7	Universität Duisburg-Essen	■	■	■	a/e/f	■			■
	8	FernUniversität Hagen								■
	9	Universität zu Köln		■		e	■		■	■
	10	Deutsche Sport-HS Köln							■	■
	11	Universität Münster				b	■		■	
	12	Universität Paderborn				b/f	■			■
	13	Universität Siegen				b/f	■			■
	14	Universität Wuppertal	■					■		■
Universitätsklinika	1	Uniklinikum Aachen								
	2	Uniklinikum Bochum								
	3	Uniklinikum Bonn								
	4	Uniklinikum Düsseldorf								
	5	Uniklinikum Duisburg-Essen								
	6	Uniklinikum Köln								
	7	Uniklinikum Münster								
Hochschulen und Fachhochschulen	1	FH Aachen				f				
	2	FH Bielefeld					■	■	■	
	3	HS Bochum				f				■
	4	HSG Bochum				■				
	5	HS Bonn-Rhein-Sieg				f				
	6	FH Düsseldorf				b	■			
	7	FH Dortmund				f	■	■	■	■
	8	FH Gelsenkirchen	■			a/c	■			
	9	HS Hamm-Lippstadt	■			d	■			
	10	FH Köln	■			b/d/f	■		■	■
	11	FH Münster	■			b/f	■			
	12	HS Niederrhein				f				■
	13	HS Ostwestfalen-Lippe								
	14	HS Rhein-Waal								
	15	HS Ruhr-West		■		a/d	■			
	16	FH Südwestfalen	■							
Kunst- u. Musik-hochschulen	1	HS für Musik Detmold								
	2	Kunstakademie Düsseldorf								
	3	Robert-Schumann-HS Düsseldorf								
	4	Folkwang Universität der Künste				c/f	■			
	5	HS für Musik Köln	■							
	6	Kunsthochschule für Medien Köln								
	7	Kunstakademie Münster								

□ Keine der Rubriken oder der gesuchten Aspekte gefunden ■ Diversity, Diversität, Heterogenität oder Vielfalt explizit beschrieben

* Hier sind folgende Modellprojekte vertreten: a Charta der Vielfalt, b Chancen der Vielfalt nutzen lernen, c „Ungleich besser!" CHE & Stifterverband, d „Vielfalt als Chance" CHE & Bertelsmann, e Diskriminierungsfreie Hochschule. Mit Vielfalt Wissen schaffen, f Qualitätspakt Lehre - Einsatz für optimale Studienbedingungen

** Aufgrund der fehlenden Intranet-Zugangsberechtigung konnten nicht alle Studiengänge/-module im Vorlesungsverzeichnis eingesehen werden.

Die einzelnen Kategorien sind nachfolgend zusammenfassend aufgeführt und beschrieben. Insgesamt ist zu konstatieren, dass bereits viele Diversity-Initiativen und -Projekte an den nordrhein-westfälischen Hochschulen stattfinden.

Leitbild: Einige Hochschulen positionieren sich im Leitbild der Hochschule zu Vielfalt und Chancengleichheit – der direkte Bezug zu DiM und Diversity wird eher selten hergestellt. Auffallend ist, dass gerade die Hochschulen mit den höchsten AusländerInnenanteilen bei Lehrenden und Studierenden – wie die Musik- und Kunsthochschulen – zwar eine hohe Internationalisierung anstreben und vorweisen können, jedoch seltener Diversity-Ansätze in Leitbildern formulieren.

DiM-Beauftragte: Hier ist die Entwicklung zu beobachten, dass vier große Universitäten Prorektorate und/oder Stabsstellen eingerichtet haben und diese Entwicklung auf die Fachhochschulen übergeht, hier wird DiM als Top-down-Prozess der Hochschulleitung implementiert.

Personalrekrutierung: Hier sind – im Gegensatz zur Gewinnung von Studierenden – noch keine nennenswerten Aktivitäten an nordrhein-westfälischen Hochschulen festzustellen.

Beteiligung an Modellprojekten: Die Möglichkeit zur Beteiligung an Modellprojekten wird von nordrhein-westfälischen Hochschulen sehr rege genutzt. Es ist davon auszugehen, dass hierdurch wichtige Impulse in die Hochschulen einfließen werden. Die in den letzten Jahren gestarteten DiM-Ansätze werden durch diese Förderungen verbreitert und vertieft. Das Projekt „KomDiM – Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen" (Projekt der UDE im Rahmen des Bund-Länderprogramms für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität der Lehre, Kooperationsprojekt mit der FH Köln [61]) soll hochschultypenübergreifend die Implementierung von Diversity Management in den Bereichen Studium und Lehre für die Hochschulen in NRW unterstützen und wird eine datenbankgestützte Recherche zu Diversity entwickeln (Projektstart in Kürze).

Diversity-Projekte: Zwei Projektschwerpunkte lassen sich feststellen: Zum einen geht es um eine Steuerung der Gestaltung des Studieneinstiegs und die Gewinnung neuer Studierendengruppen und zum anderen um den Umgang mit Diversität insbesondere bei Studierenden. In vielen Hochschulen – vor allem den Hochschulen des Ruhrgebiets – wird ausschließlich auf die Studierenden mit Migrationshintergrund rekurriert, einige Hochschulen fokussieren auch Studierende aus bildungsfernen Elternhäusern. Die Hochschulen, die sich auf den Weg machen, Diversity Management einzuführen, akzeptieren eine ‚Komplexitätsreduktion' und konzentrieren sich auf einige der DiM-Schwerpunkte. Sie haben nicht alle Dimensionen gleichzeitig und gleichberechtigt im Blick und entwickeln DiM-Strukturen mit unterschiedlicher Zielgruppenfokussierung. So setzt die Universität Duisburg-Essen den Schwerpunkt bei Migrantinnen/Migranten in der Studierendenschaft und beim Bildungshintergrund der Studierenden und nimmt damit Menschen mit unterschiedlichen Hochschulzugangsberechtigungen und Ausbildungen als neue Zielgruppen in den Fokus (Stichwort: Offene Hochschule).

Abschließend ist festzuhalten, dass der größte Teil der Diversity-Projekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen die Zielgruppe Studierende fokussiert (mit Migrationshintergrund und/oder bildungsfernem Hintergrund). Darüber hinaus sollen insbesondere Diversity-Projekte mit Schülerinnen und Schülern dazu beitragen, neue Studierende für die Hochschulen zu gewinnen. Weitere Projekte

- beziehen sich auf DiM-Prozesse in der Wirtschaft,
- haben Geschlecht und Diversität zum Inhalt,
- zielen auf akademisch ausgebildete Migrantinnen im MINT-Bereich,
- beziehen sich auf Studierende (Migrantinnen) in MINT-Fächern,
- bieten elektronische DiM-Angebote oder
- fokussieren auf Hochschuldidaktik und zielen damit auf das Lehrpersonal ab.

Diversity-Professuren: Die zwei bereits vorhandenen Professuren mit Diversity-Denomination arbeiten im Bereich Disability und in der Intersektionalitätsforschung. Eine weitere Professur ist derzeit im Bereich Gender-Diversity und Technik an der FH Bielefeld ausgeschrieben.

Studiengänge / Module: Wie die Synopse zeigt, findet sich eine Fülle von Lehrangeboten mit Diversity-Inhalten an den nordrhein-westfälischen Hochschulen (so konnten über 40 Module mit Diversity-Aspekten recherchiert werden). Der größte Teil davon wird in Lehramtsstudiengängen und in Studiengängen der Sozialpädagogik/Sozialarbeit angeboten. In den Studiengängen der Wirtschaftswissenschaften werden lediglich zwei solche Lehrangebote gemacht.

Forschungsverbünde: Viele Forschungsverbünde untersuchen den Themenkomplex Diversity. Dabei geht Diversity über Vielfalt oder Heterogenität hinaus, wie die Lateinamerikastudien des gleichnamigen Forschungsverbundes zeigen, dem vier der Universitäten angehören. Die theoretischen Konzepte Ethnicity, Citizenship und Belonging aus diesem Bereich zeigen die weitere Ausdifferenzierung von Diversity und DiM hinsichtlich der Kategorisierungen und verweisen auf weitere mögliche Denkmodelle und DiM-Konzepte. Intersektionalität ist ein weiterer wichtiger theoretischer Ansatz für Diversity-Forschung, der sich u. a. aus der Genderforschung entwickelt hat.

Die Wirksamkeit der Implementierung von Diversity-Maßnahmen in allen hochschulischen Handlungsfeldern beruht auch auf den hochschulinternen Kompetenzen aller Akteurinnen und Akteure. Das umfassendste Konzept dazu – auf struktureller, inhaltlicher und personeller Ebene – findet sich derzeit an der Universität Duisburg-Essen.

Die Momentaufnahme der Internetrecherche zeigt einen eindeutigen Trend zu Diversity-Strategien. Die Hochschulen des Landes NRW machen sich seit einigen Jahren auf den Weg, der Vielfalt ihrer Studierenden, Lehrenden, Forschenden und der wachsenden Internationalisierung der Hochschulen mit Ansätzen des Diversity Managements, mit Diversity-Forschung und Diversity-Lehre zu begegnen. Gerade in NRW könnten historische Rückschlüsse auf alte Traditionslinien der (Gesamt-)Hochschulen und deren Ansatz der Bildungsgerechtigkeit gezogen werden. Aus diesen Bildungstraditionen der 1970er Jahre ließen sich viele Ansätze zur Öffnung der Hochschulen für Menschen mit bildungsfernem Hintergrund ableiten. Jedoch finden sich diese Bezüge bisher kaum. Hier gibt es neben den neueren DiM-Ansätzen auch historische bildungswissenschaftliche Konzeptionen aufzuarbeiten.

Aufgrund der Rechercheergebnisse, der zu erwartenden Leitlinien in den neuen Hochschulentwicklungsplänen und der neuen Konzepte in den bewilligten Anträgen im Hochschulpakt ist eine breite, landesweite „Diversity-Management-Kampagne" zu erwarten. Diese Entwicklung sollte unterstützt, gefördert und koordiniert gestärkt werden, da sie auch dazu beiträgt, die Bildungsgerechtigkeit zu erhöhen.

Quellenverzeichnis

1. Communiqué of the Conference of European Ministers Response for Higher Education. Leuven and Louvain-la-Neuve April 2009.
2. Becker, Ruth; Anne Casprig; Beate Kortendiek; A. Senganata Münster; Sabine Schäfer 2010: Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Fakten, Analysen, Profile. Dortmund/Essen.
3. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Bestandsaufnahme vorgestellt. Die Langfassung der Studie wird in Kürze bei der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung zu beziehen sein.
4. Das Zitat ist der Internetseite der Universität Duisburg-Essen entnommen: http://www.uni-due.de/de/universitaet/leitlinien.shtml (Zugriff 05.05.2011).
5. Das Zitat ist der Internetseite der Universität Wuppertal entnommen (Zugriff 12.07.2011): http://www.presse.uni-wuppertal.de/archiv_ab2008/archiv_medieninformationen/2009/p_pics/Leitbild-29-04-2009_kl.pdf
6. Das Zitat ist der Internetseite der FH Südwestfalen entnommen: http://www4.fh-swf.de/media/downloads/hv5/download_15/Leitbild-DFis_k4.pdf (Zugriff 19.07.2011).
7. Ebenfalls 2009 wurde die HS Ruhr-West gegründet, die noch kein abschließendes Leitbild entwickelt hat und sich zurzeit in einem partizipativen Entwicklungsprozess des Leitbildes befindet. Sie hat sich ein deutliches Diversity-Profil gegeben, welches sie durch die Beteiligung am Programm des CHE Consult umsetzen wird.
8. Das Zitat ist der Internetseite der Hochschule Hamm-Lippstadt entnommen: http://www.hshl.de/vielfalt-als-chance/ (Zugriff 19.07.2011).
9. Das Zitat ist ein Auszug aus dem Leitbild der FH Köln vom 20.10.2010: http://www.hfmt-koeln.de/hochschule/profil/leitbild.html (Zugriff 19.07.2011).
10. Der Text ist der Internetseite der RWTH Aachen entnommen: http://www.igad.rwth-aachen.de/integrationteam.html, http://www.igad.rwth-aachen.de/mobilisingpeople.html (Zugriff 28.07.2011).
11. Für nähere Informationen zu Frau Prof. Dr. Klammer siehe die Internetseite der Universität Duisburg-Essen: http://www.uni-due.de/de/organisation/leitung_klammer.php (Zugriff 17.08.2011).
12. Für nähere Informationen zu Frau Prof. Dr. Welzel siehe die Internetseite der TU Dortmund: http://www.tu-dortmund.de/uni/Uni/Organisation/Rektoratneu/index.html (Zugriff 17.08.2011).
13. Für nähere Informationen zu Herrn Prof. Dr. Bollig siehe die Internetseite der Universität Köln: http://www.portal.uni-koeln.de/prorektor_internat.html (Zugriff 28.07.2011).
14. http://www.igad.rwth-aachen.de/integrationteam.htm (Zugriff 26.09.2011).
15. http://www.hochschule-ruhr-west.de/die-hrw/servicebereich/organisations-und-personalentwicklung.html (Zugriff am 01.10.2011).
16. Das Zitat ist der Internetseite der Universität Duisburg-Essen entnommen: http://www.uni-due.de/stellen/interne.shtml (Zugriff 11.08.2011).
17. http://www.vielfalt-als-chance.de/index.php?udc_blnd=11&udc_groesse=0&udc_branche=24&unternehmen=&id=13 (Zugriff 14.09.2011).
18. Der Text ist der Internetseite des Projekts „Chancen der Vielfalt nutzen lernen" entnommen: http://www.chancen-der-vielfalt-nutzen-lernen-nrw.de/das-projekt/projektziele.html (Zugriff 27.07.2011).
19. Die beiden Projekte werden durchgeführt von der CHE Consult GmbH in Zusammenarbeit mit der Bertelsmann Stiftung („Vielfalt als Chance") und dem Stifterverband der Deutschen Wissenschaft („Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance"). Siehe dazu auch http://www.che-consult.de/cms/?getObject=748&getLang=de (Zugriff am 06.10.2011).
20. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Projekte_ADS/diskriminierungsfreie_hochschule/diskriminierungsfreie_hochschule_node.html
21. http://www.bmbf.de/pubRD/erste_bewilligungsrunde_qualitaetspakt_lehre.pdf (Zugriff 26.09.2011).
22. Für nähere Informationen siehe die Internetseite der Universität Duisburg-Essen: http://www.uni-due.de/diversity/ (Zugriff 12.07.2011).
23. Der Text ist den Internetseiten der Universität Duisburg-Essen entnommen: http://zfh.uni-duisburg-essen.de/mentoring_diversity.shtml (Zugriff 15.05.2011).
24. Für mehr Informationen siehe: http://www.uni-due.de/diversity/schuelerarbeit.shtml (Zugriff 28.07.2011).
25. Der Text ist den Internetseiten der Universität Duisburg-Essen entnommen: http://www.uni-due.de/diversity/schuelerarbeit.shtml (Zugriff 28.07.2011).

26. Für mehr Informationen siehe: http://mediendidaktik.uni-duisburg-essen.de/stube (Zugriff 28.07.2011).
27. Für mehr Informationen siehe: http://www.ruhr-uni-bochum.de/rub-igm/ZAP/Hochschulzugang.htm (Zugriff 12.07.2011).
28. Siehe hierzu: http://www.igad.rwth-aachen.de/integrationteam.html (Zugriff 12.07.2011); http://www.igad.rwth-aachen.de/mobilisingpeople.html (Zugriff 12.07.2011).
29. Siehe hierzu: http://www.igad.rwth-aachen.de/mentoringprogramme/ (Zugriff 12.07.2011).
30. Der Text ist der Internetseite des Projektes entnommen: http://www.online-diversity.de (Zugriff 21.08.2011).
31. Siehe hierzu: http://www.che-consult.de/cms/?getObject=782&getLang=de (Zugriff 19.07.2011).
32. Der Text ist der Internetseite der FH Dortmund entnommen: www.fh-dortmund.de/news/2011/05/QualitaetderLehre.php (Zugriff 27.07.2011).
33. Der Text ist der Internetseite des Kompetenzzentrums entnommen: http://www.kompetenzz.de/Profil (Zugriff 13.07.2011).
34. Für nähere Informationen siehe: http://www.kopf.ik-bildung.fh-koeln.de/content/e69/e1449/e1451/AntragPROFINGesamtkonzept1.pdf (Zugriff 27.07.2011).
35. Der Text ist der Internetseite der FH Köln entnommen: http://www1.fh-koeln.de/educational_diversity/ (Zugriff 28.07.2011).
36. Siehe hierzu: http://www.che-consult.de/cms/?getObject=897&getLang=de (Zugriff 19.07.2011).
37. Dieser Text ist der Internetseite der Hochschule Hamm-Lippstadt entnommen: http://www.hshl.de/angekommen-angenommen/ (Zugriff 19.07.2011).
38. Der Text ist der Internetseite der Hochschule Ruhr-West entnommen: http://www.hochschule-ruhr-west.de/die-hrw/portrait/diversity/studierendenumfrage.html (Zugriff 19.07.2011).
39. http://www.daad.de/imperia/md/content/hochschulen/profin/projekterunde2/essen_folkwang.pdf.
40. Der Text ist einer Pressemitteilung vom 27.06.2011 der Folkwang Universität der Künste entnommen: http://www.folkwang-uni.de/home/hochschule/aktuell/pressemitteilungen/aktuell/vollanzeige/?pressedetails=1837&linkzurueck=171&pos=1&jahre=&monate=&suchbegriff=&cHash=4954a3d5c6 (Zugriff 19.07.2011).
41. Auch an den kirchlichen/privaten Hochschulen in NRW werden Studiengänge entwickelt, die jedoch an dieser Stelle nicht systematisch berücksichtigt werden konnten. Auf den folgenden neuen Studiengang soll dennoch hingewiesen werden: An der neu gegründeten Fliedner Fachhochschule Düsseldorf startet zum Wintersemester 2011/2012 der Studiengang „Management und Diversity", der mit (zwei halben) Professuren ausgestattet ist: Prof. Dr. Susanne Kröhnert-Othman und Prof. Dr. Michael Spörke.
42. http://jobs.zeit.de/jobs/bielefeld_w_2_professur_fuer_das_lehrgebiet_gender_und_diversity_in_den_ingenieurwissenschaften_64365.html (Zugriff am 26.09.2011).
43. Siehe hierzu http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de.
44. Siehe hierzu: http://www.fh-bielefeld.de/forschung/migrantenpotenziale (Zugriff 13.07.2011).
45. http://www.cos-transnational.net/typo/index.php/home.html (Zugriff 01.09.2011).
46. http://www.fk-reha.tu-dortmund.de/Frauenforschung/cms/de/Forschung/index.html (Zugriff 01.09.2011).
47. http://www.fk12.tu-dortmund.de/cms/ISO/de/soziologie/soziologie_der_geschlechterverhaeltnisse/Projekte/index.html
48. Für nähere Informationen siehe: http://www.cedis.uni-koeln.de/content/mitglieder/personen/index_ger.html (Zugriff 28.07.2011).
49. https://www.dshs-koeln.de/wps/portal/de/home/institutions/wisseinrichtungensitearea/zentrwisseinrichtungensitearea/IGISSitearea/?WCM_PORTLET=PC_7_FJ40KI4200G1F025B0BI9U0G55_WCM&WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/de/home/institutions/wisseinrichtungensitearea/zentrwisseinrichtungensitearea/IGISSitearea/
50. Siehe hierzu die Internetseite der Universität zu Köln: http://www.kompetenzla.uni-koeln.de/ueber_knla.html (Zugriff 31.08.2011).
51. http://www.kompetenzz.de/
52. Auch an den kirchlichen/privaten Hochschulen in NRW werden Studiengänge entwickelt, die jedoch an dieser Stelle nicht systematisch berücksichtigt werden konnten. Auf den folgenden neuen Studiengang soll dennoch hingewiesen werden: An der neu gegründeten Fliedner Fachhochschule Düsseldorf startet zum Wintersemester 2011/2012 der Studiengang „Management und Diversity", der mit (zwei halben) Professuren ausgestattet ist: Prof. Dr. Susanne Kröhnert-Othman und Prof. Dr. Michael Spörke.

53. Nicht berücksichtigt werden an dieser Stelle Frauenstudiengänge und die Seniorenstudiengänge an nordrhein-westfälischen Hochschulen.
54. Siehe hierzu die Internetseiten der TU Dortmund: http://www.zfw.uni-dortmund.de/cms/zfw/Medienpool/Downloads/DiVersion2011Beschreibung.pdf; http://www.zfw.uni-dortmund.de/studiengaenge/MG_und_D_06.PDF (Zugriff 12.07.2011).
55. Der Text ist der Internetseite der FernUniversität Hagen entnommen: http://babw.fernuni-hagen.de/studieninhalte/modul-3c (Zugriff 26.07.2011).
56. Der Text ist den Internetseiten der Universität Paderborn entnommen (Zugriff 27.07.2011): http://plaz.uni-paderborn.de/Lehrerbildung/Im_Studium/Studienschwerpunkte/Profile/Profil_Heterogenitaet/
57. http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung21/content/e77/e83/e371/e15419/index_ger.html
58. Der Text ist der Internetseite der Universität Wuppertal entnommen: https://webservices.verwaltung.uni-wuppertal.de/qisserver/rds;jsessionid=5B333EBCB895A9AC42C9A1641242B5F2.node12?state=verpublish&publishContainer=lectureContainer&publishid=19099 (Zugriff 27.07.2011).
59. Der Text ist der Internetseite der Universität Wuppertal entnommen: https://wusel.uni-wuppertal.de/qisserver/rds;jsessionid=A47D9274C0824762D5B6E08DDE164BC2.node14?state=verpublish&status=init&vmfile=no&moduleCall=webInfo&publishConfFile=webInfo&publishSubDir=veranstaltung&veranstaltung.veranstid=18980 (Zugriff 27.07.2011).
60. Der Text ist den Internetseiten der FH Köln entnommen: http://www.fruehpaedagogik-studieren.de/suche/studiengange/padagogik-der-kindheit-und-familienbildung-b-a-1 (Zugriff 27.07.11).
61. DUE-internes Planungspapier zu DiM-Aktivitäten ZfH für Studium und Lehre, S. 1–3, Universität Duisburg-Essen, 2011.

ISBN 978-3-936199-10-9