Anna Straetmans¹ & Anette Rohmann²

Botschaften der Vielfalt?! Eine Analyse der Diversitätsleitbilder staatlicher Universitäten in Deutschland

Zusammenfassung

Diversität und Inklusion sind zu zentralen Themen im Selbstverständnis von Universitäten geworden. Sie gelten als Kernaufgabe der Hochschulentwicklung des 21. Jahrhunderts und zahlreiche Initiativen wurden ins Leben gerufen, um diese Entwicklung voranzutreiben. Nicht alle Maßnahmen jedoch, die Universitäten in diesem Kontext entwickeln, basieren auf empirischer Evidenz und einige scheinen sich sogar negativ auf Studierende aus marginalisierten Gruppen auszuwirken. Hier setzt die vorliegende Arbeit an, indem sie die Prävalenz der Rationale zur Förderung von Diversität und die Definitionsbreiten hinsichtlich Diversität in den Diversitätsleitbildern staatlicher Universitäten in Deutschland ermittelt. Es können auch Implikationen für weitere Studien abgeleitet werden, die die Auswirkungen der jeweiligen Elemente in Diversitätsleitbildern untersuchen.

Schlüsselwörter

Diversität, Inklusion, Hochschulentwicklung, Diversitätsleitbilder

-
- 1 Corresponding Author; Lehrgebiet Community Psychology / Fakultät für Psychologie, FernUniversität in Hagen; anna.straetmans@fernuni-hagen.de;
ORCID 0009-0005-1611-3848
 - 2 Lehrgebiet Community Psychology / Fakultät für Psychologie, FernUniversität in Hagen; anette.rohmann@fernuni-hagen.de;
ORCID 0000-0003-4757-1460

Published under Creative Commons Licence 4.0 Attribution (BY).

<https://doi.org/10.21240/zfhe/20-2/13>

Messages of diversity?! An analysis of the diversity mission statements of state universities in Germany

Abstract

Diversity and inclusion have become central themes in the self-image of universities. They are considered a core task of 21st century university development and numerous initiatives have been launched to drive this development forward. However, not all measures that universities develop in this context are based on empirical evidence and some even appear to have a negative impact on students from marginalized groups. This is where the present study comes in by determining the prevalence of the rationales and the scope of definitions concerning diversity in diversity mission statements of German public universities. Implications can be derived for further studies that analyze the effects of the respective elements in diversity mission statements.

Keywords

diversity, inclusion, university development, diversity mission statements

Anmerkung

Die Studie wurde präregistriert: <https://aspredicted.org/shzz-bs8s.pdf>

Es bestehen keine Interessenskonflikte.

Bei Rückfragen zu diesem Artikel wenden Sie sich bitte an Anna Straetmans:
anna.straetmans@fernuni-hagen.de.

1 Einleitung

Diversität und Inklusion sind zu zentralen Themen im Selbstverständnis von Universitäten geworden. Sie gelten als Kernaufgabe der Hochschulentwicklung des 21. Jahrhunderts (Ihme & Stürmer, 2019) und zahlreiche Initiativen wurden ins Leben gerufen, um diese Entwicklung voranzutreiben. Nicht alle Maßnahmen jedoch, die Universitäten in diesem Kontext entwickeln, basieren auf empirischer Evidenz und einige scheinen sich sogar negativ auf Studierende aus marginalisierten Gruppen auszuwirken. Ein Beispiel für eine Maßnahme ist die Erstellung und Veröffentlichung von Diversitätsleitbildern. Im US-amerikanischen Kontext wurden diese u. a. in Hinblick auf ihr Rational für Diversität (Georgeac & Rattan, 2023; Starck et al., 2021) und ihre Definition von Diversität (Kirby et al., 2023; Trawalter et al., 2016) untersucht. Starck et al. (2021) zeigten auf, dass Universitäten ein moralisches Rational (Diversität als Wert an sich, z. B. „Wir fördern Diversität, weil es gerecht ist, dies zu tun“), ein instrumentelles Rational (Diversität als Nutzen für die Institution, z. B. „Diversität erhöht die Innovationsfähigkeit unserer Institution“), oder eine Kombination von beiden verwenden. Dabei war die Prävalenz des instrumentellen Rationals höher als die Prävalenz des moralischen Rationals. Hinsichtlich der Auswirkungen der Rationale zeigte sich, dass (potenzielle) Studierende aus marginalisierten Gruppen Universitäten bevorzugten, die ein moralisches Rational kommunizierten. Zudem antizipierten sie ein größeres Zugehörigkeitsgefühl, erzielten bessere Noten und hatten höhere Abschlussraten im Vergleich zu Studierenden in Institutionen, die ein instrumentelles Rational kommunizierten.

Die Definition von Diversität als ein weiteres typisches Element in Diversitätsleitbildern hängt empirisch mit dem Diversitätsrational zusammen. So fanden Trawalter et al. (2016), dass ein moralisches Rational eher dazu führte, dass Personen Diversität eng definierten. D. h. sie verstanden unter dem Begriff Diversität eher gesetzlich geschützte, demografische Merkmale wie beispielsweise Race und Gender. Ein instrumentelles Rational hingegen führte dazu, dass sie die Definition weiteten und auch nicht rechtlich geschützte, allgemeine Eigenschaften wie zum Beispiel Interessen oder politische Überzeugungen in die Definition aufnahmen. Kirby et al. (2023)

erweiterten die Befunde um die Auswirkungen einer engen vs. breiten Definition von Diversität für Personen aus marginalisierten Gruppen und zeigten, dass People of Color und sexuelle Minderheiten Organisationen mit breiter Diversitätsdefinition als die eigentliche Bedeutung von Diversität verwässernd ansahen und weniger interessiert an einem Beitritt zu diesen Organisationen waren.

Im deutschsprachigen Kontext liegen bislang zwei deskriptive Studien vor, die die Inhalte von Diversitätsleitbildern und Diversitätsmanagement-Programmen von Universitäten und Hochschulen beschreiben (Ihme & Stürmer, 2019; Linde, 2021). Allerdings befasst sich noch keine Arbeit systematisch mit der Erfassung der Prävalenz von Rationale zur Förderung von Diversität. Auch existiert bislang keine Studie, die deutschlandweit die Definitionen von Diversität in Leitbildern von Universitäten hinsichtlich ihrer Breite untersucht. Die Befunde zu den Effekten dieser Elemente in Diversitätsleitbildern US-amerikanischer Organisationen und Universitäten zeigen jedoch die Notwendigkeit auf, die verwendeten Leitbilder inhaltlich in den Blick zu nehmen und somit einen Status Quo zu erheben. Hier setzt die vorliegende Arbeit an, indem sie die Prävalenz der Rationale und Definitionsbreiten im deutschsprachigen Raum ermittelt. Somit können auch Implikationen für weitere Studien abgeleitet werden, die die Auswirkungen der jeweiligen Elemente in Diversitätsleitbildern untersuchen.

2 Aktueller Forschungsstand

Organisationale Leitbilder wurden hinsichtlich ihrer Aussagekraft und Wirksamkeit immer wieder kritisiert (z. B. Bartkus et al., 2000; Campbell & Yeung, 1991; Kosmützky, 2016). Sowohl Campbell und Yeung (1991) als auch Kosmützky (2016) betonen, dass Leitbilder dann Bedeutsamkeit erlangen, wenn sie in einem partizipativen Prozess erstellt werden und sowohl in die weitere strategische Planung als auch den Alltag von Organisationen integriert werden. In diesem Fall können sie ein gemeinsames Verständnis der Ziele und Werte einer Organisation fördern (Campbell & Yeung, 1991). In Deutschland erstellten die Universitäten in den 1990er- und

2000er-Jahren erstmals allgemeine Leitbilder (Kosmützky, 2016), die Erstellung von spezifischen Diversitätsleitbildern erfolgte zeitlich etwas später, ab etwa der 2000er-Jahre (Ihme & Stürmer, 2019). Ihme und Stürmer (2019) analysierten die Webseiten deutscher Universitäten hinsichtlich des Themas „Diversität“ und stellten fest, dass nur in etwa die Hälfte der von ihnen untersuchten 71 Universitäten ein eigenständiges Diversitätsleitbild publiziert hatten. Ein weiteres Viertel der untersuchten Universitäten adressierten das Thema Diversität in ihrem allgemeinen Leitbild. 17 % der Universitäten thematisierten Diversität nicht auf ihren Webseiten. Wenn Universitäten in ihrem allgemeinen Leitbild Diversität adressierten, nannten sie am häufigsten Geschlechtergerechtigkeit und die familiäre Situation. Andere demografische Dimensionen von Diversität wurden hingegen seltener benannt. Formulierte die Universität ein eigenständiges Diversitätsleitbild, wurden auch die Dimensionen Migrationsstatus, gesundheitliche Beeinträchtigung, Alter, sexuelle Orientierung und Religionszugehörigkeit in jeweils etwa 50 % der Fälle thematisiert. Insgesamt schlussfolgerten die Autoren der in Deutschland durchgeführten Studie, dass Diversität verglichen mit den USA in Deutschland noch weitaus weniger berücksichtigt werde.

Linde (2021) beschrieb in seiner Studie die Definitionen von Diversität in Hochschulentwicklungsplänen von öffentlich-rechtlichen Hochschulen und Universitäten in NRW. Neben dem Aspekt der demografischen Diversität analysierte er die Hochschulentwicklungspläne auch hinsichtlich kognitiver, fachlicher, funktionaler und institutioneller Diversität. Er stellte fest, dass Hochschulen sich demografischer Diversität weniger intensiv widmeten als nicht-demografischer Diversität, wobei LGBTQI*- und Queer-Themen kaum berücksichtigt wurden. Zudem wurde nur bei zwei Hochschulen Inklusion als Umgang mit Diversität benannt, wobei die beiden Hochschulen sich in diesem Kontext auf alle demografischen Dimensionen und nicht nur die der körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen bezogen. Obwohl Diversität an den Hochschulen inzwischen thematisiert wird, erscheint die genaue Ausgestaltung sehr variabel und einige Aspekte von Diversität scheinen bislang wenig berücksichtigt.

Hinsichtlich der Rationale für Diversität und ihrer Auswirkungen liegen empirische Daten aus den USA vor (Starck et al., 2021), die zeigen, dass die Prävalenz des instrumentellen Rationals in den vergangenen Jahren zugenommen hat und aktuell häufiger verwendet wird als das moralische Rational. Dies ist deswegen bedeutsam, da dieses Rational negative Auswirkungen auf Studierende aus marginalisierten Gruppen hat (Chaney, 2022; Starck et al., 2021). Studierende aus marginalisierten Gruppen hatten geringere Abschlussraten und schlechtere Abschlussraten, wenn Universitäten ein instrumentelles Rational vertraten. Dieser Effekt wurde teilweise durch ein geringeres Zugehörigkeitsgefühl dieser Studierendengruppe erklärt (Chaney, 2022). Auch Georgeac and Rattan (2023) untersuchten die Auswirkungen der beiden Rationale auf Personen aus marginalisierten Gruppen und fanden negative Auswirkungen für diese, wenn Organisationen ein instrumentelles Rational vertraten. Im deutschsprachigen Raum existieren bislang weder Untersuchungen zur Prävalenz der Rationale (Bührmann, 2020), noch zu deren Effekten für die Zielgruppen. Eine Übertragbarkeit der Ergebnisse aus den USA ist aufgrund des anderen gesellschaftlichen und historischen Hintergrunds jedoch eingeschränkt und vorliegende ländervergleichende Studien zeigen, dass die Umsetzung und Gestaltung von Maßnahmen zur Förderung von Diversität von dem lokalen Kontext abhängig sind (Philippezyck et al., 2024).

Um die bestehende Forschungslücke zu schließen, untersuchte die vorliegende Studie die Diversitätsleitbilder staatlicher Universitäten in Deutschland im Hinblick auf ihre Definition von Diversität und ihr Rational zur Förderung von Diversität. Es wurde unterschieden zwischen einer engen Definition, die demografische Merkmale angelehnt an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG, 2006) beinhaltet, und einer weiten Definition, die allgemeine Eigenschaften einer Person, wie etwa deren Interessen oder Persönlichkeitseigenschaften, umfasst. Da für den universitären Kontext empirisch belegt wurde, dass insbesondere Studierende in erster Generation, Studierende mit geringem sozioökonomischem Status und Studierende mit Care-Verpflichtungen mit zahlreichen zusätzlichen Belastungen konfrontiert sind (Bargel & Bargel, 2010; Heß et al., 2024), wurden die Dimensionen des AGG um diese Dimensionen erweitert.

Angelehnt an die Arbeit von Starck et al. (2021) analysierte die vorliegende Studie das Vorkommen von zwei Rationalen zur Förderung von Diversität: Zum einen das instrumentelle Rational, auch bezeichnet als *business case* (z. B. Georgeac & Rattan, 2023) oder *excellence case* (Bührmann, 2020), das einen Nutzen von Diversität für die Universität beschreibt (z. B. „Diversität erhöht das Innovationspotential der Universität“). Zum anderen das moralische Rational, auch bezeichnet als *justice case*, das Diversität als Wert an sich begreift (z. B. „Diversität stellt sicher, dass Individuen verschiedener Gruppen ähnliche Möglichkeiten erhalten“). Zusätzlich wurde untersucht, ob die Universitäten weitere Rationale zur Förderung von Diversität verwenden.

Folgende Forschungsfragen wurden im Rahmen der präregistrierten Studie beantwortet:

1. *Wie wird Diversität in den Diversitätsleitbildern deutscher Universitäten definiert?*
2. *Welche Rationale für die Förderung von Diversität werden in den Diversitätsleitbildern deutscher, staatlicher Universitäten genannt und wie hoch ist die jeweilige Prävalenz der einzelnen Rationale?*

3 Methode

Im Juli und August 2023 wurden die Webseiten staatlicher Universitäten in Deutschland ($N = 78$) nach einem festgelegten Schema auf Diversitätsleitbilder hin untersucht. Das Vorgehen orientierte sich an der Methodik von Starck et al. (2021). Zwei Personen durchsuchten unabhängig voneinander systematisch die Webseiten jeder Universität. Konnten sie innerhalb von fünf Minuten weder ein Diversitätsleitbild noch ein allgemeines Leitbild mit einem Absatz zum Thema Diversität finden, wurde die Suche abgebrochen. Für jedes gefundene Diversitätsleitbild oder Leitbild wurde erfasst, ob die Universität Informationen zum Entstehungsprozess publizierte, die Hinweise auf die organisationale Einbettung und den Grad der Partizipation bei der Erstellung lieferten.

Zur inhaltlichen Analyse der Diversitätsleitbilder wurde ein deduktiv erstellter Kodierleitfaden (s. Anhang) verwendet, der mit der Software MAXQDA (Version 2022) angewandt wurde. Neben der deduktiven Kodierung erfolgte ergänzend eine induktive Kategorienbildung, um zusätzliche Rationale für die Förderung von Diversität zu identifizieren. Zwei unabhängige Kodierer:innen analysierten die Dokumente hinsichtlich der deduktiv abgeleiteten Kategorien parallel, um die Reliabilität der Kodierungen sicherzustellen. Die Interrater-Reliabilität wurde mit Cohens Kappa (κ) berechnet und zeigte folgende Werte: instrumentelle Motive, $\kappa = .80$; moralische Motive, $\kappa = .94$; breite Definition von Diversität, $\kappa = 1.00$; enge Definition von Diversität, $\kappa = 1.00$. Für die weiteren Berechnungen hinsichtlich der deduktiv abgeleiteten Kategorien wurden die Kodierungen einer kodierenden Person herangezogen.

Die induktive Kategorienbildung erfolgte zunächst durch eine Kodiererin. In einem explorativen Schritt durchsuchte sie die ausgewählten Dokumente systematisch nach Textstellen, die die Universitäten zur Förderung von Diversität heranziehen. Bei Textstellen, die weder den vorab definierten moralischen noch instrumentellen Rationalen zugeordnet werden konnten, wurde ein übergreifender Oberbegriff generiert, der als vorläufige Kategorienbezeichnung diente. Im Anschluss an die initiale Kodierung fand ein kommunikativer Validierungsprozess statt: Die erste Kodiererin diskutierte die emergenten Kategorien mit einem zweiten Kodierer. Durch diesen kollegialen Abstimmungsprozess wurden die Oberbegriffe geschärft und präzisiert, um die konzeptuelle Trennschärfe und Konsistenz der Kategorien zu gewährleisten.

4 Ergebnisse

Von den 78 durchsuchten Webseiten von Universitäten bezogen sich 73 (93,59 %) auf das Thema Diversität. Dabei formulierten 65 (83,33 %) Universitäten ein eigenständiges Diversitätsleitbild, während acht (10,26 %) Diversität im Rahmen ihres allgemeinen universitären Leitbilds thematisierten. Die übrigen fünf (6,41 %) Uni-

versitäten nahmen auf ihren Webseiten keinen Bezug zum Thema Diversität. Bezogen auf alle 73 Universitäten, die sich auf das Thema Diversität auf ihren Webseiten bezogen, machten 29 (39,72 %) Angaben zum Entstehungsprozess des Diversitätsleitbildes und lieferten damit auch Hinweise zur organisationalen Einbettung (z. B. „Das Leitbild Diversität wurde im Rahmen des Diversitäts-Audits ‚Vielfalt gestalten‘ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft an der [Name der Universität] erarbeitet. Bestätigt vom Lenkungskreis im Diversitäts-Audit in seiner Sitzung am 14.11.2017. Zustimmung zur Kenntnis genommen vom Rektorat der [Name der Universität] in seiner Sitzung am 21.11.2017“). Davon waren 28 Diversitätsleitbilder und eins ein allgemeines Leitbild mit Bezug zum Thema Diversität.

Die erste Forschungsfrage bezog sich auf die Definitionen von Diversität an deutschen, staatlichen Universitäten. In der Analyse zeigte sich, dass eine Kombination aus enger und weiter Definition am häufigsten vorkam (43,84 %, z. B. „[...] und zu erreichen, dass Hochschulzugang und Studienerfolg nicht von der kulturellen oder sozialen Herkunft der Studierenden, ihrem Bildungs- und Erfahrungshintergrund oder ihren Lebensumständen abhängen“), gefolgt von der engen Definition (28,77 %, z. B. „Auf unserem Campus geschieht Leben in seiner ganzen Vielfalt, hier steht der Mensch im Mittelpunkt – ganz gleich welcher Hautfarbe und Herkunft, welcher geschlechtlichen Identität und welcher religiösen oder weltanschaulichen Orientierung“) und keiner Definition (26,02 %). Nur eine Universität (1,37 %) verwendete eine ausschließlich weite, d. h. nur aus nicht-demografischen Merkmalen bestehende Definition.

Im Rahmen der zweiten Forschungsfrage wurde untersucht, welche Rationale für die Förderung von Diversität in den Diversitätsleitbildern deutscher, staatlicher Universitäten genannt werden und wie häufig diese Rationale auftreten. Die Ergebnisse zeigen, dass 67 der untersuchten 73 Universitäten (91,78 %) mindestens eine moralische Begründung (z. B. „Vielfalt anerkennen bedeutet, sie als gesellschaftliche Realität und eigenständigen Wert zu schätzen“) anführen. Zudem nennen 58 Universitäten (79,45 %) mindestens eine instrumentelle Begründung (z. B. „Die Universität ist davon überzeugt, dass divers zusammengesetzte Arbeitsgruppen aufgrund der

Vielfalt an Perspektiven, Fähigkeiten und Erfahrungen besonders gute Forschungsleistungen erzielen können“). Eine Mehrheit von 55 der untersuchten 73 Universitäten (75,34 %) verwendet eine Kombination aus dem instrumentellen und moralischen Rational.

Ein Vergleich der Häufigkeit moralischer und instrumenteller Begründungen ergab, dass Universitäten im Durchschnitt mehr moralische Begründungen ($M = 3.03$, $SD = 2.62$) als instrumentelle Begründungen ($M = 1.60$, $SD = 1.53$) nennen. Der Unterschied war statistisch signifikant, $t(127.29) = 4.02$, $p < .001$, und unterstreicht die stärkere Betonung moralischer Argumentationen in den Leitbildern.

Zusätzlich wurden durch induktive Kategorienbildung weitere Rationale zur Förderung von Diversität identifiziert. Zu diesen gehören Diversität als gesetzliche Vorgabe, sowie die Betonung von Diversität als Teil der universitären Tradition. Die Kategorie „Diversität als gesetzliche Vorgabe“ wurde in den (Diversitäts-)Leitbildern von 17 Universitäten (23,29 %) kodiert. Diese Universitäten begründeten die Förderung von Diversität auf der Basis unterschiedlicher Gesetze (z. B. auf Basis des AGG oder des Grundgesetzes). Hingegen betonten sieben Universitäten (9,59 %), Diversität als Teil ihrer Tradition aufzufassen. Dabei nahmen sie zumeist Bezug auf die Reformbewegung der Hochschulen in den 1970er-Jahren. Eine Kategorie, die in zwei Diversitätsleitbildern vorkommt, kann auch als Hindernis bei der Förderung von Diversität aufgefasst werden: die Betrachtung von Diversität als Risiko (z. B. „In der positiven Grundannahme der [Name der Universität], dass eine von vielen Auswirkungen von Diversität die Förderung wissenschaftlicher Exzellenz ist, verschließt sich die Institution nicht der kritischen Frage, ob Diversität wissenschaftlicher Exzellenz unter bestimmten Umständen widerspricht.“ Oder: „Diversität birgt jedoch auch Risiken und erzeugt Konflikte“).

Diese Kategorien ergänzen die deduktiv kodierten Motive und erweitern die Perspektive auf die Beweggründe für die Förderung von Diversität an deutschen Universitäten. Eine Tabelle mit einer Übersicht über alle Kategorien, inkl. Beispielen, befindet sich im Anhang.

5 Diskussion

5.1 Einordnung der Ergebnisse in den aktuellen Forschungsstand

In den vergangenen Jahren hat die Bewusstheit für Diversität an Universitäten in Deutschland deutlich zugenommen. Während Ihme und Stürmer (2019) zeigten, dass 51 % der Universitäten über ein eigenes Diversitätsleitbild verfügten, waren es in der vorliegenden Studie über 83 %. Insgesamt thematisierten über 93 % der Universitäten in der vorliegenden Studie Diversität auf ihren Webseiten, während es bei Ihme und Stürmer (2019) nur 76 % waren. Jedoch machten nur etwa 40 % der Universitäten Angaben zum Entstehungsprozess der Leitbilder und damit zur organisationalen Einbettung. In den restlichen 60 % der Fälle wurden diese Informationen nicht transparent gemacht.

Universitäten in Deutschland definieren Diversität am häufigsten anhand demografischer Merkmale und zusätzlicher allgemeiner Eigenschaften, wie z. B. Interessen und politische Ansichten (44 %). Am zweithäufigsten verwenden sie eine Definition mit ausschließlich demografischen Merkmalen (29 %), gut ein Viertel verwendet gar keine Definition (26 %) und nur eine Universität (1,4 %) definiert Diversität ausschließlich anhand allgemeiner Eigenschaften. Diese Zahlen weichen von den von Kirby et al. (2023) in den USA gefundenen ab. Dort war die am häufigsten gefundene Definition eine breite (38 %), d. h. mit ausschließlich allgemeinen Eigenschaften, gefolgt von einer kombinierten Definition (29 %), keiner Definition (22 %) und einer engen Definition, die nur demografische Merkmale einbezog (11 %). Da Kirby et al. (2023) jedoch Unternehmen untersuchten, ist die Vergleichbarkeit eingeschränkt. Unternehmen sind geleitet von wirtschaftlichen Interessen, was sie teilweise von staatlichen Organisationen unterscheidet.

Hinsichtlich des Rationals war das moralische Rational in der vorliegenden Studie am weitesten verbreitet. 67 Universitäten (93,59 %) verwendeten es. Betrachtete

man die Anzahl der Textstellen, an denen die Universitäten die Förderung von Diversität begründeten, verwendeten Universitäten auch durchschnittlich mehr moralische Begründungen als instrumentelle. Dennoch war auch das instrumentelle Rational weit verbreitet. 58 Universitäten (79,45 %) verwendeten es. 55 Universitäten (75,34 %) verwendeten eine Kombination aus dem instrumentellen und moralischen Rational. Diese Zahlen weichen deutlich von den von Starck et al. (2021) gefundenen in den USA ab. Dort war die Prävalenz des instrumentellen Rationals größer als die des moralischen Rationals. Ein weiteres Rational, mit dem 23,29 % der Universitäten die Förderung von Diversität begründeten, waren gesetzliche Verpflichtungen. Dieses Rational und dessen Auswirkungen wurden in den vorliegenden Studien bislang nicht untersucht. Es erscheint aber relevant, potenzielle Auswirkungen zu untersuchen. So könnten die Diversitätsbemühungen einer Organisation als wenig glaubwürdig und „intrinsisch“ motiviert empfunden werden, wenn sie anhand gesetzlicher Verpflichtungen begründet werden. Zusätzlich wurden in der vorliegenden Studie weitere Rationale identifiziert, die aber jeweils nur in wenigen Fällen Anwendung fanden.

5.2 Limitationen

Die vorliegende Studie konnte zeigen, dass auch Universitäten in Deutschland häufig Diversität definieren und ein oder mehrere Rationale zur Förderung von Diversität verwenden. Sie ist aber auch mit einigen Einschränkungen verbunden. Zunächst einmal wurden nur staatliche Universitäten in Deutschland untersucht. Diese Auswahl erfolgte aufgrund der besonders hohen sozialen Selektivität von Universitäten im Vergleich zu Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Kroher et al., 2021) und der damit verbundenen Notwendigkeit, die Förderung von Diversität zu steigern. Ein zweiter Grund war, die Stichprobengröße zu begrenzen, um die Machbarkeit der Studie zu gewährleisten. Es wäre jedoch wichtig, darüber hinaus künftig auch einen Status Quo, sowohl für Universitäten in Österreich, der deutschsprachigen Schweiz und für Hochschulen für angewandte Wissenschaften zu erheben. Insbesondere Hochschulen für angewandte Wissenschaften gelten als weniger sozial selektiv

(Kroher et al., 2021), was sich auch auf die Kommunikation von Diversitätsstrategien auswirken könnte.

Eine zweite Limitation der Studie betrifft die Quantifizierung des Vorkommens der Rationale. Diese erfolgte einmal auf Ebene des Dokuments (Rational liegt vor vs. Rational liegt nicht vor) und anhand der Anzahl der in den (Diversitäts-)Leitbildern kodierten Textstellen. Eine reine Anzahl von Textstellen ist jedoch u. U. nicht aussagekräftig für die Stärke der Begründungen und kann allenfalls Hinweise für deren Bedeutsamkeit liefern.

5.3 Ausblick

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse dieser Studie erscheint es wichtig, die Auswirkungen der Definitionen von Diversität und der Rationale für die Förderung von Diversität auf verschiedene Studierendengruppen, z. B. hinsichtlich ihrer Abschlussraten, ihres Zugehörigkeitsgefühls und ihrer Abschlussnoten, auch im deutschsprachigen Raum zu untersuchen. Sollten die in den USA gefundenen positiven Effekte des moralischen Rationals im deutschsprachigen Raum repliziert werden, könnten Universitäten ihre Diversitätsstrategien gezielt dahingehend optimieren, verstärkt moralische Werte in den Vordergrund zu stellen. Dadurch ließe sich nicht nur eine inklusivere Campus-Kultur fördern, sondern auch eine bessere Unterstützung und Integration von Personen aus marginalisierten Gruppen erreichen.

Gerade weil inzwischen nahezu alle Universitäten Diversität auf ihren Webseiten thematisieren, erscheint es umso bedeutsamer, in künftiger Forschung empirisch belastbare Daten zu den Auswirkungen der Darstellungen zu generieren. Nur so kann die Absicht, Diversität mithilfe kommunikativer Mittel zu fördern, auch tatsächlich zielgerichtet verfolgt werden.

Danksagung

Unser besonderer Dank gilt Jascha Naumann für die sorgfältige und gewissenhafte Kodierung der Dokumente im Rahmen der Inhaltsanalyse dieser Arbeit.

Literaturverzeichnis

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG, 2006). https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile
- Bargel, H., & Bargel, T. (2010). *Ungleichheiten und Benachteiligungen im Hochschulstudium aufgrund der sozialen Herkunft der Studierenden*. Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_202.pdf
- Bartkus, B., Glassman, M., & Bruce McAfee, R. (2000). Mission statements: Are they smoke and mirrors?. *Business Horizons*, 43(6), 23–28. [https://doi.org/10.1016/S0007-6813\(00\)80018-X](https://doi.org/10.1016/S0007-6813(00)80018-X)
- Bührmann, A. D. (2020). Making excellence inclusive – der Excellence Case als Link zwischen Chancengerechtigkeit und ökonomischer Effizienz. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 15(3), 207–224. <https://doi.org/10.3217/zfhe-15-03/13>
- Campbell, A., & Yeung, S. (1991). Creating a sense of mission. *Long Range Planning*, 24(4), 10–20. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(91\)90002-6](https://doi.org/10.1016/0024-6301(91)90002-6)
- Chaney, K. E. (2022). An examination of diversity rationales: How instrumental and moral diversity rationales create minority spotlight. *European Journal of Social Psychology*, 52(5–6), 783–796. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2852>
- Georgeac, O. A. M., & Rattan, A. (2023). The business case for diversity backfires: Detrimental effects of organizations' instrumental diversity rhetoric for underrepresented group members' sense of belonging. *Journal of Personality and Social Psychology*, 124(1), 69–108. <https://doi.org/10.1037/pspi0000394>
- Heß, M., Zörlein, N., Grates, M., & Wanka, A. (2024). Pflegende Studierende: Soziale Ungleichheiten in und Belastungen durch die (Nicht-)Vereinbarkeit von Pflege und Studium. *Zeitschrift für Sozialreform*, 70(3), 249–270. <https://doi.org/10.1515/zsr-2023-0018>
- Ilhme, T. A., & Stürmer, S. (2019). Diversität auf den Webseiten deutscher Universitäten: Eine Forschungsskizze. *zeitschrift für diversitätsforschung und -management*, 4(1–2), 154–161. <https://doi.org/10.3224/zdfm.v4i1-2.20>
- Kirby, T. A., Russell Pascual, N., & Hildebrand, L. K. (2023). The Dilution of Diversity: Ironic Effects of Broadening Diversity. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 51(2), 268–283. <https://doi.org/10.1177/01461672231184925>

- Kosmützky, A. (2016). Mission Statements and the Transformation of German Universities into Organizational Actors. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 47(1), 41–66. <https://doi.org/10.4000/ras.1594>
- Kroher, M., Beuße, M., Isleib, S., Becker, K., Ehrhardt, M.-C., Gerdes, F., Koopmann, J., Schommer, T., Schwabe, U., Steinkühler, J., Völk, D., Peter, F., & Buchholz, S. (2021). *Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021*. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) & Deutsches Studentenwerk. https://www.dzhw.eu/forschung/projekt?pr_id=650
- Linde, F. (2021). Diversity Management an Hochschulen in NRW – eine Bestandsaufnahme. *zeitschrift für diversitätsforschung und -management*, 6(2), 221–238. <https://doi.org/10.3224/zdfm.v6i2.14>
- Philippczyk, N., Grundmann, J., & Oertel, S. (2024). The Framing of Diversity Statements in European Universities: The Role of Imprinting and Institutional Legacy. *Minerva*, 62(1), 69–92. <https://doi.org/10.1007/s11024-023-09507-x>
- Starck, J. G., Sinclair, S., & Shelton, J. N. (2021). How university diversity rationales inform student preferences and outcomes. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 118(16). <https://doi.org/10.1073/pnas.2013833118>
- Trawalter, S., Driskell, S., & Davidson, M. N. (2016). What Is Good Isn't Always Fair: On the Unintended Effects of Framing Diversity as Good. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 16(1), 69–99. <https://doi.org/10.1111/asap.12103>
- Wilson, J. L., Meyer, K. A., & McNeal, L. (2012). Mission and Diversity Statements: What They Do and Do Not Say. *Innovative Higher Education*, 37(2), 125–139. <https://doi.org/10.1007/s10755-011-9194-8>

Anhang

Anhang A: Liste der untersuchten Universitäten

1. RWTH Aachen University
2. Universität Augsburg
3. Otto-Friedrich-Universität Bamberg
4. Universität Bayreuth
5. Freie Universität Berlin
6. Humboldt-Universität zu Berlin
7. Technische Universität Berlin
8. Universität Bielefeld
9. Ruhr-Universität Bochum
10. Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
11. Technische Universität Braunschweig
12. Universität Bremen
13. Technische Universität Clausthal
14. Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg
15. Technische Universität Darmstadt
16. Technische Universität Dortmund
17. Technische Universität Dresden
18. Universität Duisburg-Essen

19. Heinrich-Heine Universität Düsseldorf
20. Universität Erfurt
21. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
22. Europa-Universität Flensburg
23. Johann-Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main
24. Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
25. Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau
26. Justus-Liebig-Universität Gießen
27. Georg-August-Universität Göttingen
28. Universität Greifswald
29. FernUniversität in Hagen
30. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
31. HafenCity Universität Hamburg
32. Helmut-Schmidt-Universität/ Universität der Bundeswehr Hamburg
33. Universität Hamburg
34. Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover
35. Medizinische Hochschule Hannover
36. Universität Heidelberg
37. Stiftung Universität Hildesheim
38. Universität Hohenheim
39. Technische Universität Ilmenau
40. Friedrich-Schiller-Universität Jena

41. Rheinland-Pfälzisch Technische Universität Kaiserslautern-Landau
42. Karlsruher Institut für Technologie
43. Universität Kassel
44. Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
45. Universität zu Köln
46. Universität Konstanz
47. Universität Leipzig
48. Universität zu Lübeck
49. Leuphana Universität Lüneburg
50. Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
51. Johannes Gutenberg-Universität Mainz
52. Universität Mannheim
53. Philipps-Universität Marburg
54. Ludwig-Maximilians-Universität München
55. Technische Universität München
56. München, Universität der Bundeswehr
57. Westfälische Wilhelms-Universität Münster
58. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
59. Universität Osnabrück
60. Universität Paderborn
61. Universität Passau
62. Universität Potsdam

63. Universität Regensburg
64. Universität Rostock
65. Universität des Saarlandes
66. Universität Siegen
67. Universität Stuttgart
68. Eberhard Karls Universität Tübingen
69. Universität Ulm
70. Universität Vechta
71. Bauhaus-Universität Weimar
72. Bergische Universität Wuppertal

Anhang B: Tabelle 1

Code	Beschreibung	Beispiel(e)
Definition von Diversität		
Non-demografische, individuelle Charakteristika	Merkmale, die nicht demografisch sind und die gesetzlich nicht geschützt sind z. B. Persönlichkeit, Fähigkeiten, Lebens- oder Arbeitserfahrungen	„Vielfalt der Ideen, Talente und Erfahrungshintergründe“ „jedes Individuum mit seinen vielfältigen Kompetenzen, Hintergründen und Lebenssituationen“
Demografische Definition	alle AGG-Dimensionen mit Ergänzungen für den Kontext Universität; Gender, Ethnizität und sexuelle Orientierung, Behinderung, sozioökonomischer Status, Religion/ Weltanschauung, Bildungshintergrund, Care-Vpflichtungen	„von Menschen unterschiedlichen Geschlechts, sexueller Orientierung und Identität, unterschiedlicher kultureller und sozialer Herkunft, Nationalität, Religion“

**Rational zur
Förderung
von Diversität**

**Diversität ist
instrumentell**

Das Leitbild nennt
mindestens einen
Nutzen, den Diversität der
Universität bietet

„Die Universität ist
davon überzeugt, dass
divers zusammengesetzte
Arbeitsgruppen aufgrund
der Vielfalt an Perspekti-
ven, Fähigkeiten und
Erfahrungen besonders gute
Forschungsleistungen erzie-
len können“

Diversität ist moralisch

Das Leitbild präsentiert
Diversität als Wert an sich

„Vielfalt anerkennen
bedeutet, sie als
gesellschaftliche Realität
und eigenständigen Wert zu
schätzen“

**Diversität als gesetzliche
Vorgabe**

Das Leitbild betont
gesetzliche Vorgaben zur
Förderung von Diversität
(z. B. Grundgesetz Artikel
3; AGG – Allgemeines
Gleichstellungsgesetz).

„Zunächst leitet sich die
Verpflichtung zur Gleich-
stellung und Nicht-Diskri-
minierung aus Artikel 3 des
Grundgesetzes ab“

Diversität als Tradition	Das Leitbild präsentiert Diversität als mit der Geschichte der Universität verbunden.	„Als Forschungs- und Bildungsinstitution mit gesamtgesellschaftlicher Verantwortung, zu deren Selbstverständnis der offene Umgang mit Vielfalt traditionell gehört“
Diversität als Risiko	Das Leitbild benennt Risiken, die von Diversität ausgehen.	„Diversität birgt jedoch auch Risiken und erzeugt Konflikte“