



Grußwort zum ersten  
Workshop im  
Rahmen des Diversity Audits

Anrede,

Ich freue mich sehr, Sie heute herzlich zu diesem ersten Workshop im Rahmen unseres gemeinsamen „Diversity-Audits“ begrüßen zu können. Mein besonderer Gruß gilt Frau Dr. de Ridder vom CHE-Consult, die den heutigen Workshop moderieren wird.

Heute findet der erste Workshop in einer Reihe von insgesamt vier Workshops statt. Am Ende dieser Kette (voraussichtlich Anfang 2013) haben wir ein Diversity-Audit durchlaufen. Ich möchte einleitend einige der Fragen beantworten, die Sie sich vermutlich stellen: Warum dieses Audit? Warum jetzt? Warum wir?

Anrede

### **1. Warum beginnen wir dieses Audit?**

Der demografische Wandel ist ein europäisches, deutsches und in besonderer Weise auch nordrhein-westfälisches Thema.

Wir sind das bevölkerungsreichste Bundesland. Die Prognose sagt aber eine Gesamtbevölkerung von nur noch 16,1 Millionen für das Jahr 2050 voraus. 2010 waren es noch 17,8 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner. Der Anteil der Über-65-Jährigen an der Gesamtbevölkerung wird voraussichtlich bis 2050 auf fast 30 Prozent steigen. Gerade in Nordrhein-Westfalen liegen die Probleme von extremer Schrumpfung der Bevölkerungszahlen und moderatem Wachstum unmittelbar nebeneinander. Neben anderen Folgen sind erhebliche Auswirkungen auf die Versorgung des Arbeitsmarktes mit Fachkräften zu erwarten.

Gerade für die Hochschulen haben viele Aspekte des demografischen Wandels deshalb eine besondere Relevanz – vor allem die Frage, *wie* wir den Wandel gestalten wollen:

Mehr Chancen bieten, alle Potenziale nutzen: Das sind erklärte Ziele der Landesregierung. Für den Bereich Hochschulen und Wissenschaft bedeutet das: Wir wollen mehr Bildungsgerechtigkeit, chancengerechten Zugang und eine insgesamt breitere Teilhabe. Mit anderen Worten: Wir wollen eine weitere Öffnung der Hochschulen.

Das hat zur Folge, dass die Hochschulen auch einer immer heterogeneren Gruppe von Studierenden gerecht werden müssen. Kernelemente des Diversity Managements an Hochschulen sind deshalb die Verpflichtung zur Chancengerechtigkeit und die Vermeidung von Diskriminierung. Die rechtliche Grundlage hierfür bildet das AGG, das seit 2006 die Verhinderung von Diskriminierungen aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität vorschreibt.

Die Hochschulen haben begonnen, sich den Herausforderungen einer zunehmend bunteren Studierendenschaft zu stellen. Sie beginnen, sich mit Diversity auseinanderzusetzen. Als erste Hochschule bundesweit hat die Universität Duisburg-Essen im Jahr 2008 ein Prorektorat für Diversity eingerichtet. Diesem Beispiel sind bundesweit verschiedene Hochschulen gefolgt, zuletzt vor kurzem die Universität Dortmund.

Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung hat die Informationen, die die Hochschulen im Internet bereitstellen, zusammengestellt. Zusammengefasst ist, in welchen Bereichen die Hochschulen die Fragestellungen berücksichtigen, die die Vielfalt ihrer Studierenden, der Beschäftigten und auch die inhaltliche Gestaltung von Studiengängen aufwerfen. Diese Bestandsaufnahme ermöglicht einen

ersten Überblick darüber, wie unterschiedlich die Hochschulen auf diese Vielfalt reagieren.

Das Audit soll uns in die Lage versetzen, die Hochschulen beim Umgang mit Diversity zu begleiten und zu unterstützen. Gleichzeitig soll aber auch die Vielfalt im Ministerium selbst berücksichtigt und gefördert werden.

Anrede

Ich komme zur zweiten Frage:

### **Warum ist gerade jetzt ein guter Zeitpunkt für das Audit?**

Weil wir jetzt die Möglichkeit haben, ein Feld, das für die Zukunft von Bedeutung sein wird, zu besetzen.

Wir unterziehen uns als bundesweit erste Behörde einem Diversity-Audit und können so belegen, dass wir früher als andere Antworten auf die Herausforderungen suchen, denen sich unsere Hochschulen bereits stellen.

Die nordrhein-westfälischen Hochschulen haben sich überproportional stark an den Programmen beteiligt, die das CHE zusammen mit dem Stifterverband und der Bertelsmann-Stiftung im Handlungsfeld Diversity durchgeführt hat („Ungleich besser“ und „Verschiedenheit als Chance“). Auch im Rahmen des gemeinsamen Programms des Bundes und der Länder für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre waren nordrhein-westfälische Hochschulen mit Diversity-Projekten (z.B. mit dem Verbundprojekt „KomDim“ der Universität Duisburg-Essen und der FH Köln) erfolgreich.

Das ist eine gute Voraussetzung für eine landesweite Diversity-Strategie. Diese Situation wollen wir nutzen. Das entspricht unserem Verständnis von verantwortungsbewusstem gesellschaftlichem Handeln.

Anrede

Ich komme zum dritten Fragezeichen: **Warum wir?**

Gerade hier in Nordrhein-Westfalen spielt die soziale Herkunft für die Berufswahl eine besonders wichtige Rolle. Die Studierenden in NRW unterscheiden sich in dieser Hinsicht deutlich von den Studierenden im Bundesdurchschnitt. Das hat auch die Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks belegt. Im Hinblick auf Studierende mit Migrationshintergrund ergibt die Datenlage ebenfalls, dass es in NRW mehr Heterogenität gibt als im Bundesdurchschnitt.

Innerhalb des nächsten Jahrzehnts werden wir uns damit befassen müssen, welche Auswirkungen diese wachsende Heterogenität nach sich zieht. Dafür brauchen wir als Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung einen Blick für die Entwicklung in der Gesellschaft insgesamt. Wir müssen die Situation der Studierenden und Lehrenden an den Hochschulen berücksichtigen, aber auch die derjenigen, die zukünftig ein Studium in Erwägung ziehen. Wir werden in den nächsten Jahren diese Fragen beantworten müssen, um für die Zukunft tragfähige Konzepte und Steuerungsinstrumente entwickeln zu können.

Anrede

Unser Verständnis von „Diversity Management“ ist ein konstruktiver und produktiver Umgang mit Vielfalt. Dabei ist die Vielfalt bei den Beschäftigten unseres Hauses genauso wichtig wie die Vielfalt an unseren Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen.

Ein Gegensatz von Vielfalt ist Einfachheit. Vielfalt ist geistige Anregung und Bereicherung. Innovationen in diesem Sinne entstehen, indem wir aus

einem neuen Blickwinkel auf vorhandene Strukturen blicken. Ein so verstandenes „Diversity Management“ ermöglicht uns einen produktiven, wertschätzenden Umgang mit Vielfalt.

Eine systematische Auseinandersetzung mit Vielfalt und Diversity Management findet in den öffentlichen Verwaltungen in Deutschland bislang noch relativ wenig statt. Von dem Beginn des Diversity-Audits soll ein Impuls ausgehen, dies – jedenfalls für unseren Zuständigkeitsbereich – zu ändern.

Anrede

Damit haben wir in verschiedener Hinsicht ja auch schon begonnen – das Audit ist ein Element unter mehreren.

Wir planen, einen **Wettbewerb** auszuschreiben, bei dem die Hochschulen die Kostenübernahme für ein Audit gewinnen können. Die Hochschulen, die im Wettbewerb nicht gewinnen, sollen nicht leer ausgehen: Ihnen werden die Kosten zur Hälfte erstattet. Auf diese Weise wollen wir erreichen, dass sich in den nächsten Jahren möglichst viele Hochschulen einem Audit unterziehen.

Wir bereiten daneben eine Serie von **Workshops** zu den verschiedenen Dimensionen von Diversity vor: Hier sollen für die Hochschulen Informationen und konkrete Anregungen bereitgestellt werden. Die Workshops werden im Zeitraum 2012 bis 2014 stattfinden. Die Ergebnisse werden in einem vom MIWF herausgegebenen und in einem Handbuch zusammengefasst und für alle Hochschulen verfügbar gemacht werden.

Zusätzlich sollen die Erkenntnisse der Workshops über **Mittagsgespräche** ins Haus gespiegelt werden.

Die **Studie** zu bereits vorhandenen Diversity-Strukturen und -Maßnahmen an nordrhein-westfälischen Hochschulen habe ich bereits erwähnt: Die Kurzfassung der Studie wird auf unseren Internetseiten eingestellt werden.

Im November wird außerdem eine **Expertise des WZB** zur Frage des Studienaufnahmeverhaltens vorliegen, in der als Dimensionen der Vielfalt Migrationshintergrund, regionale sozioökonomische Bedingungen und Geschlecht besondere Berücksichtigung finden. Diese Expertise soll den Mitgliedern des AIWFT vorgelegt werden. Die „Allmendinger-Studie“ wird als qualitative Expertise an die Stelle des quantitativ ausgerichteten Innovationsberichts treten und im Zweijahresrhythmus thematische Schwerpunktsetzungen vornehmen.

Auch an anderen Stellen im Haus gibt es bereits Projekte und Maßnahmen, die – wenn vielleicht auch unter anderer Überschrift – Aspekte der Vielfalt an den Hochschulen berücksichtigen und damit zum Gesamtbild einer Diversity-Strategie unseres Hauses beitragen.

Anrede

Ich bin überzeugt davon, dass wir von einer systematischen Auseinandersetzung mit Vielfalt profitieren können - was die Qualität unserer Arbeit und besonders auch, was die Qualität unserer Zusammenarbeit betrifft. Von den anderen skizzierten Herausforderungen einmal ganz abgesehen.

Diversity Management wird heute noch zu den *soft skills* gezählt. Langfristig wird es ein sogenannter harter Standortfaktor werden.

Deshalb ist es gut, dass wir uns hier im Haus als Pioniere auf den Weg machen.

Vielen Dank!