

Ute Klammer  
Christian Ganseuer

# Diversity Management

Kernaufgabe der künftigen  
Hochschulentwicklung



Waxmann 2015  
Münster • New York

# Inhalt

Vorwort der Herausgeberin.....	7
Vorwort der Autorin und des Autors .....	9
1 Einführung .....	11
1.1 Diversity und Diversity Management .....	11
1.1.1 Ausgangs- und Ansatzpunkte des Diversity Managements .....	11
1.1.2 Theorien und Kontexte .....	12
1.1.3 Rechtlicher Rahmen .....	14
1.2 Diversity Management in der Hochschule .....	16
1.2.1 Gesellschaftliche und hochschulpolitische Herausforderungen .....	16
1.2.2 Zusammenhang mit New Public Management – neue Steuerung .....	21
1.2.3 Bologna-Prozess und Diversity Management.....	23
1.2.4 Besonderheiten der Hochschule als Organisation .....	26
1.2.5 Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming .....	27
1.2.6 Internationale Beispiele.....	28
2 Kerndimensionen und ihre Handlungsfelder in der Hochschule.....	31
2.1 Dimensionen der Diversität – Vorbemerkungen.....	31
2.2 Zentrale Diversity-Dimensionen im Rahmen hochschulischer Diversity-Management-Strategien .....	32
2.2.1 Geschlecht und familiärer Kontext .....	32
2.2.2 Sexuelle Orientierung .....	37
2.2.3 Behinderung .....	38
2.2.4 Ethnische und kulturelle Diversität .....	42
2.2.5 Soziale Herkunft – „Bildungsaufstieg“ .....	45
2.2.6 Alter .....	49
2.3 Von einzelnen Diversity-Dimensionen zu Intersektionalitätsansätzen .....	53
3 Diversity Management konkret.....	56
3.1 Diversity Management in Studium und Lehre.....	56
3.1.1 Diversity-sensible Studienstrukturen .....	57
3.1.2 Diversity-sensible Lehr-/Lernformen.....	78
3.1.3 Diversity-sensible Beratungsangebote .....	88
3.1.4 Diversity-sensible Studieninhalte .....	91
3.2 Diversitätsforschung und Diversity Management in der Forschung .....	94
3.2.1 Diversitätsforschung .....	94
3.2.2 Diversity Management in der Forschung .....	97
3.3 Diversity Management in IT und Gebäudemanagement.....	98
3.3.1 Barrierefreiheit .....	98

3.3.2	Gebets- oder Andachtsräume/„Räume der Stille“ .....	101
3.4	Diversity Management für die Universität als Arbeitgeberin .....	102
3.4.1	Diversity-gerechtes Personalmanagement auf Organisationsebene.....	102
3.4.2	Diversity-gerechtes Personalmanagement auf Individualebene.....	113
4	Entwicklung einer Diversity-Management-Strategie .....	129
4.1	Definition strategischer Ziele.....	130
4.2	Strategische Analyse .....	132
4.3	Strategieentwicklung.....	134
4.4	Strategieimplementierung.....	136
4.4.1	Partizipation .....	136
4.4.2	Einbindung der Diversity-Strategie in die allgemeine Hochschulstrategie.....	138
4.4.3	Zielvereinbarungen .....	138
4.5	Strategische Kontrolle .....	139
4.5.1	Datenmonitoring – Etablierung geeigneter Zielgruppenbeobachtung .....	140
4.5.2	Performanzmonitoring – wie erfolgreich sind die Diversity-Management-Maßnahmen? .....	140
4.6	Das Balanced-Scorecard-Modell als Instrument zur strategischen Steuerung von Diversity Management.....	141
4.7	Auditierung eines Diversity-Management-Systems .....	143
4.8	Diversitykultur .....	144
5	Schlussbemerkungen.....	147

## Anhang

6	Internetadressen.....	149
7	Schlüsselwortverzeichnis .....	150
8	Glossar .....	151
9	Literatur .....	156