

**DGWF-Jahrestagung 2016  
»Die Vielfalt der Lifelong Learners –  
Herausforderungen für die Weiterbildung an Hochschulen«  
Wien, 14. bis 16. September 2016**

## ***Soziale Durchlässigkeit an Hochschulen: Erleiden? Fördern? Gestalten!***



**Prof. Dr. Ute Klammer**

**Universität Duisburg-Essen  
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)**

**(2008 – 2015: Prorektorin für Diversity Management und Internationales)**

**[ute.klammer@uni-due.de](mailto:ute.klammer@uni-due.de)**

## Gliederung

- Soziale Durchlässigkeit an Hochschulen – facts and figures
- Soziale Durchlässigkeit gestalten als Aufgabe des Diversity Management an der Hochschule – wieso?
- Soziale Durchlässigkeit gestalten – aber wie?  
Ziele, strategische Handlungsfelder, Projekte:  
Erfahrungen aus der Universität Duisburg-Essen
- Abwehrreaktionen, Herausforderungen und politische Desiderate

## Gliederung

- **Soziale Durchlässigkeit an Hochschulen – facts and figures**
- Soziale Durchlässigkeit gestalten als Aufgabe des Diversity Management an der Hochschule – wieso?
- Soziale Durchlässigkeit gestalten – aber wie? Ziele, strategische Handlungsfelder, Projekte: Erfahrungen aus der Universität Duisburg-Essen
- Abwehrreaktionen, Herausforderungen und politische Desiderate

## Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger\*, Frauenanteil, Anteil Fachhochschule und Studienanfängerquote 1975 bis 2015

Studienjahr <sup>1)</sup>	Studienanfängerinnen und -anfänger		Studienanfängerquote <sup>2)</sup>		
	Insgesamt	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich
	Anzahl		in %		
Früheres Bundesgebiet					
1975	163.447	36,9	•	•	•
1980	189.953	40,4	19,9	23,3	16,3
1985	206.823	39,8	19,8	23,1	16,2
1990	277.868	39,4	28,9	33,5	24,0
Deutschland					
1995	261.427	47,8	27,5	27,6	27,6
2000	314.539	49,2	33,3	33,2	33,5
2005	355.961	48,8	37,1	37,2	37,0
2010	444.608	49,5	46,0	45,3	46,8
2015	505.736	50,3	58,0	55,8	60,3

• Studienanfängerinnen und -anfänger im ersten Hochschulsesemester, einschließlich Verwaltungsfachhochschulen.

\*\* Werte ab 2012 mit Berücksichtigung der Ergebnisse des Zensus 2011.

1) Studienjahr = Sommer- plus nachfolgendes Wintersemester.

2) Berechnung nach dem OECD-Verfahren (Quotensummenverfahren), einschließlich Verwaltungsfachhochschulen.

## Übergangsquoten in die Hochschule im Zeitverlauf, insgesamt, nach Geschlecht und Art der Hochschulreife (in %)

Land/ Geschlecht/ Art der Hochschulreife	Übergangsquoten							Prognose- werte
	Studienberechtigtenjahrgang							
	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2012
	in %							
Deutschland	87,1	78,5	76,9	71,0	71,0	70,1	72,4	73-80
Männlich	94,3	89,8	82,8	76,8	77,8	75,1	77,5	78-83
Weiblich	78,4	66,0	70,1	65,5	65,0	65,6	67,9	69-76
	Art der Hochschulreife							
Allgemeine Hochschulreife	91,9	84,7	85,0	77,3	79,5	81,8	84,8	80-85
Fachhochschulreife	71,7	57,7	55,3	50,8	46,4	45,6	45,1	54-62

Datenquelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Hochschulstatistik; DZHW, Studienberechtigtenpanel. Nationaler Bildungsbericht 2016 (Auszug aus Tab.F2-6web).

## Deutschland: Studierwahrscheinlichkeit\* der Studienberechtigtenjahrgänge 1996 bis 2012 nach höchstem beruflichen Abschluss der Eltern (in %)



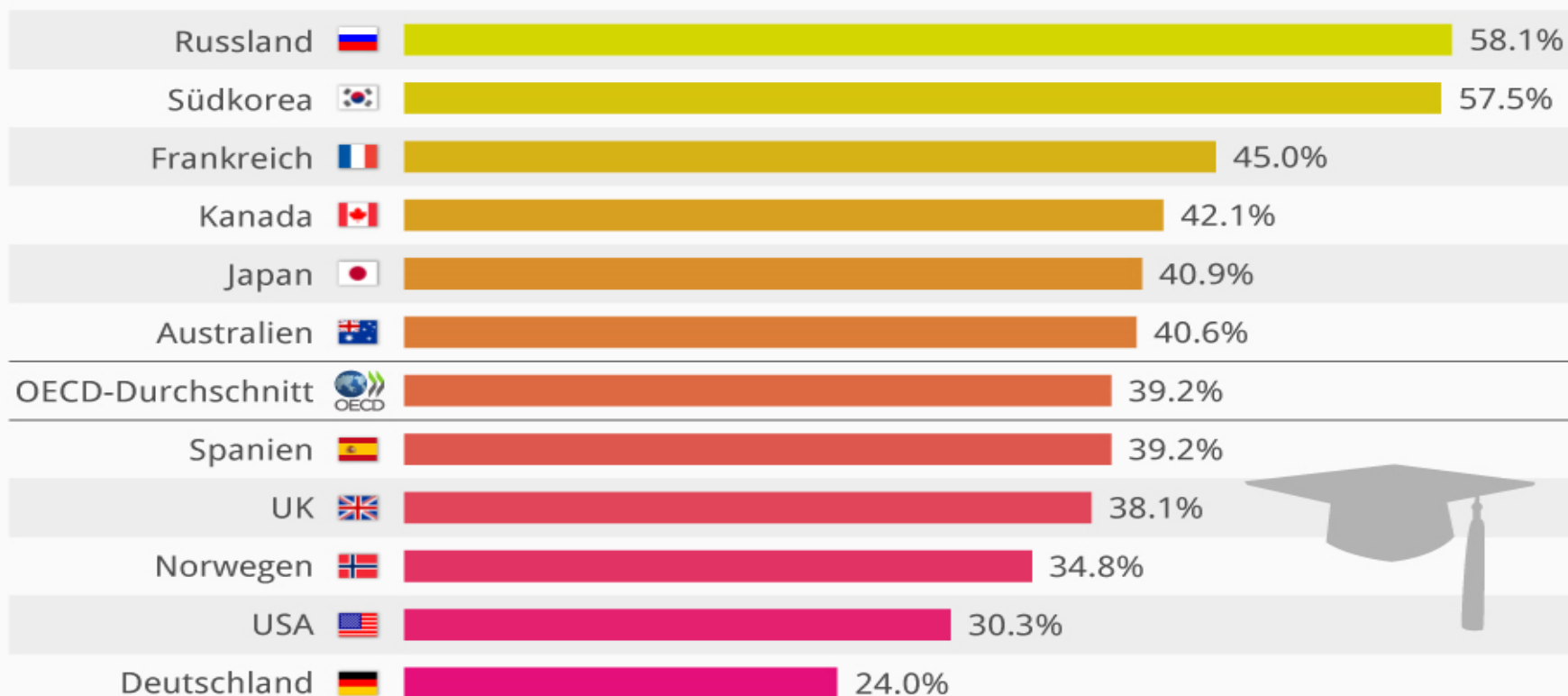
\* Prognosewerte auf Basis eines multivariaten Modells, vgl. dazu die Anmerkungen zur Tab. F2-5web im Bildungsbericht 2014.

Datenquelle: DZHW, Studienberechtigtenpanel  
Nationaler Bildungsbericht 2016



## Bildungsmobilität in Deutschland verbesserungsbedürftig

Anteil der 25-64-Jährigen mit höherem Bildungsabschluss als ihre Eltern



## Gliederung

- Soziale Durchlässigkeit an Hochschulen – facts and figures
- **Soziale Durchlässigkeit gestalten als Aufgabe des Diversity Management an der Hochschule – wieso?**
- Soziale Durchlässigkeit gestalten – aber wie?  
Ziele, strategische Handlungsfelder, Projekte:  
Erfahrungen aus der Universität Duisburg-Essen
- Abwehrreaktionen, Herausforderungen und politische Desiderate



## **Soziale Herkunft als Aspekt von Diversität – Zur Begriffsklärung**

### **Dimensionen der Diversität in der klassischen DiM-Literatur**

Geschlecht

Alter

Sexuelle Orientierung

Behinderung

Nationalität/ ethnische Zugehörigkeit

Religion/Weltanschauung

### **Für Hochschulen auch zentral:**

**Bildungshintergrund (z.B. First generation students, Beruflich Qualifizierte)**

**Sozialer Hintergrund**

**(Unterschiedliche Leistungsstärke, unterschiedliche Lernertypen)**

### **Zu beachten:**

Intersektionalität

„Gemeinsamkeiten und Unterschiede“

Weitere Aspekte (z.B. Diversitäts-Klima/-Kultur)

## **Soziale Durchlässigkeit gestalten - Argumente aus der Literatur des Diversity Management**

### **Klassisch: DiM als „Business Case“**

Kreativitäts-Argument

Problemlösungs-Argument

Systemflexibilitäts-Argument

Personalmarketing-Argument

Umfeld-Argument

Kosten-Argument

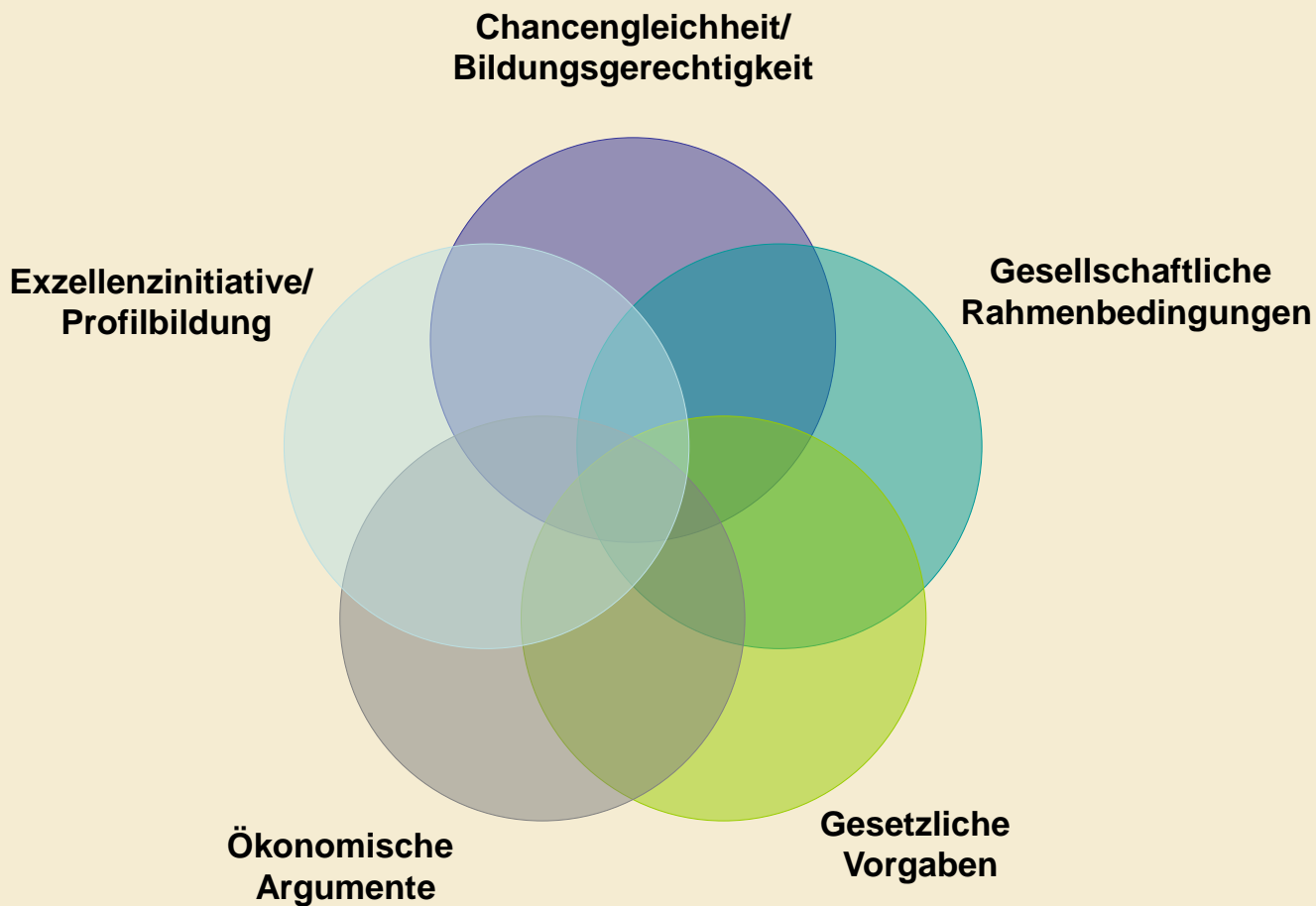
### **Darüber hinaus aber auch:**

Gerechtigkeits-, Teilhabe-, Nicht-Diskriminierungsargument

(in Anlehnung an Cox/Blake 1991, Krell/Sieben 2011, Krell/Mückenberger/Tondorf 2011)



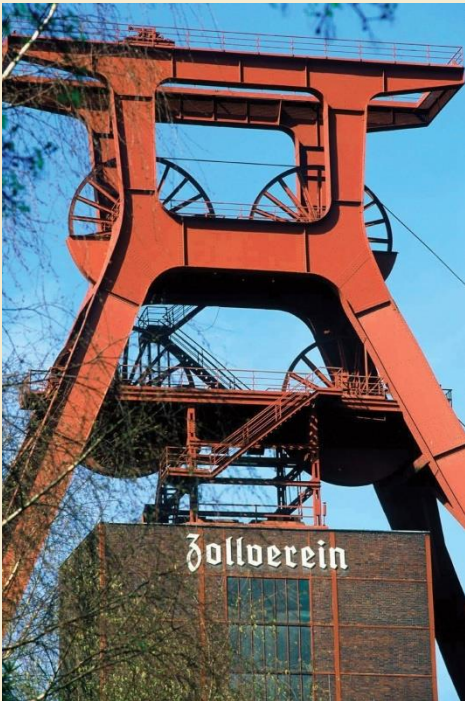
## Weitere Gründe für die Gestaltung von sozialer Durchlässigkeit an der Hochschule ...



## Gliederung

- Soziale Durchlässigkeit an Hochschulen – facts and figures
- Soziale Durchlässigkeit gestalten als Aufgabe des Diversity Management an der Hochschule – wieso?
- **Soziale Durchlässigkeit gestalten – aber wie?**  
**Ziele, strategische Handlungsfelder, Projekte:**  
**Erfahrungen aus der Universität Duisburg-Essen**
- Abwehrreaktionen, Herausforderungen und politische Desiderate

## Ausgangssituation: Profil der Studierenden an der UDE (gemäß Diversity-Studierendenbefragung 2009)



- Starke regionale Verankerung:  
zwei Drittel (66%) der Studierenden sind aus der Region,  
weitere 15% aus NRW
- ca. 16 % ausländische Studierende
- **mehr als die Hälfte der Studierenden sind  
Bildungsaufsteiger/innen**
- **Etwa ein Viertel der Studierenden hat einen  
Migrationshintergrund**
- **16% haben abgeschlossene Berufsausbildung**
- Mehr als zwei Drittel (fast 70%) der Studierenden „jobben“
- 13% finanzieren ihr Studium ausschließlich selbst
- Rel. niedrige Outgoing-Quote - 11 % haben  
Auslandsstudium absolviert

**Fazit:** besonderer bildungspolitischer Auftrag durch soziale  
Zusammensetzung der Studierenden

# **Mangelnde soziale Durchlässigkeit trotz Bildungsexpansion –**

**Wie äußert sie sich an der Universität  
und warum sollte sie uns kümmern?**

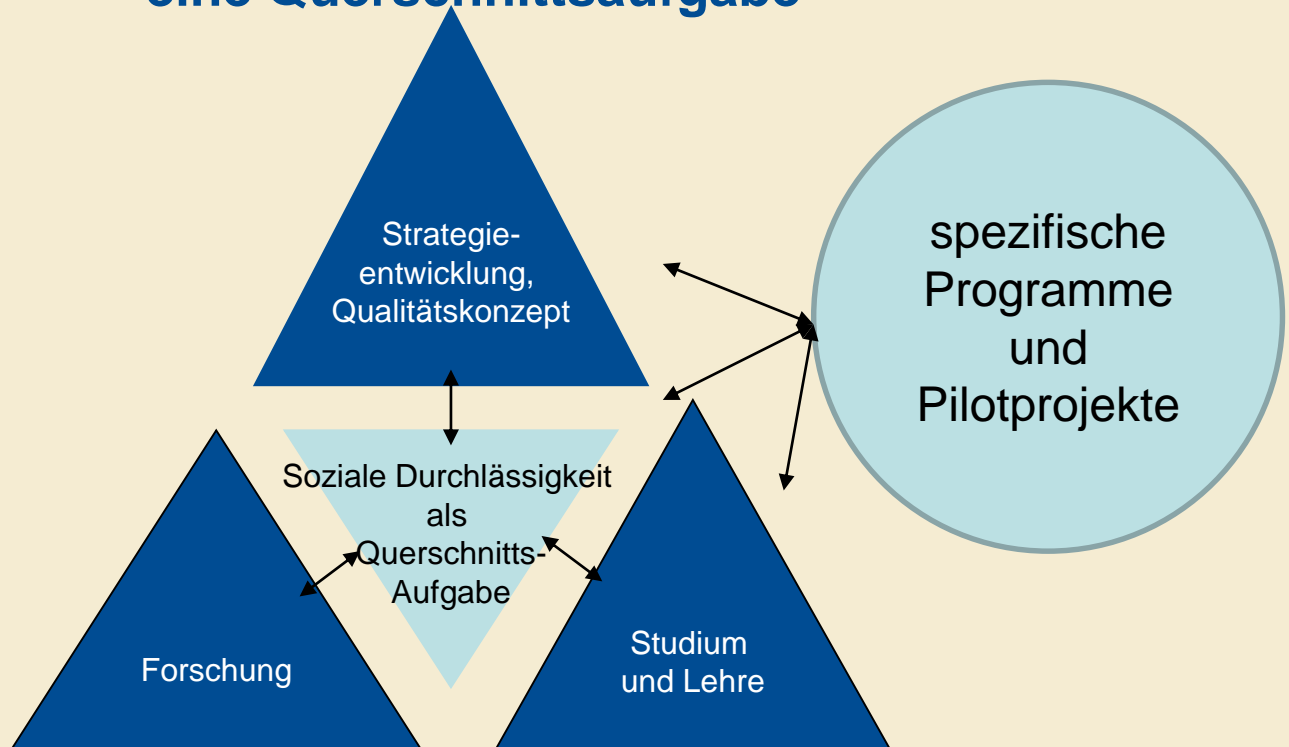
**Einige Reflexionen am Beispiel der  
„First generation students“**



## **Soziale Durchlässigkeit gestalten: Mögliche Ziele und Ergebnisse**

- **Chancen-/Bildungsgerechtigkeit**
- **Potenzialentfaltung**
- **Diversity-Kompetenzentwicklung**
- **Innovationen in Lehre und Forschung**
- **Öffnung der Hochschule für neue Zielgruppen**
- **Veränderungen in der Organisationskultur**
- **Profilbildung/Branding**
- **Kooperationen und Vernetzung**

## Soziale Durchlässigkeit gestalten: eine Querschnittsaufgabe



## Thematische Verankerung

- im Berichtswesen und in der Gremienarbeit
- in den ZLV
- In (Re-)Akkreditierungsverfahren
- als Aspekt der Personalentwicklung
- als Fokus in der Datenerhebung und -aufbereitung

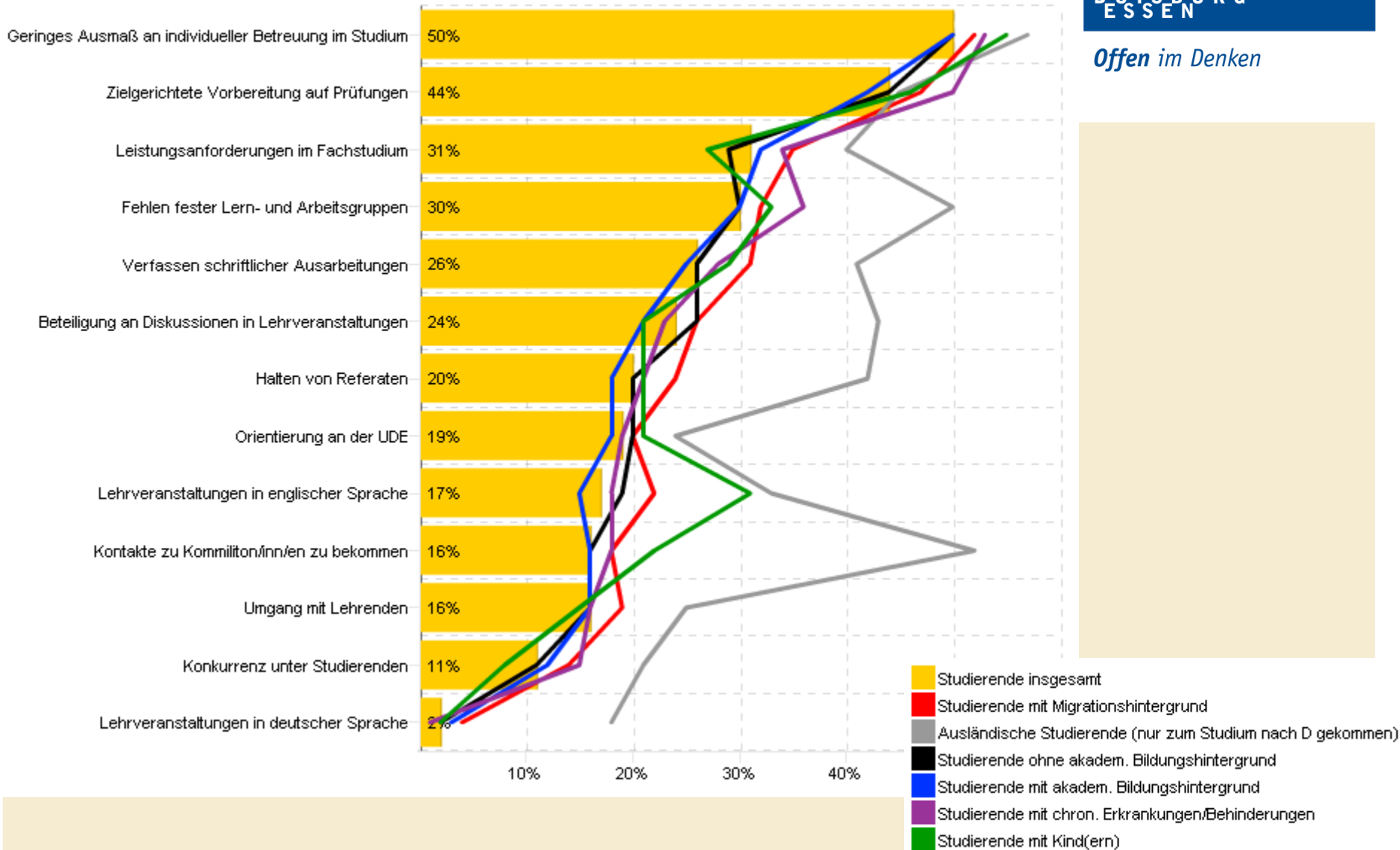


Strategie-  
entwicklung,  
Qualitätskonzept



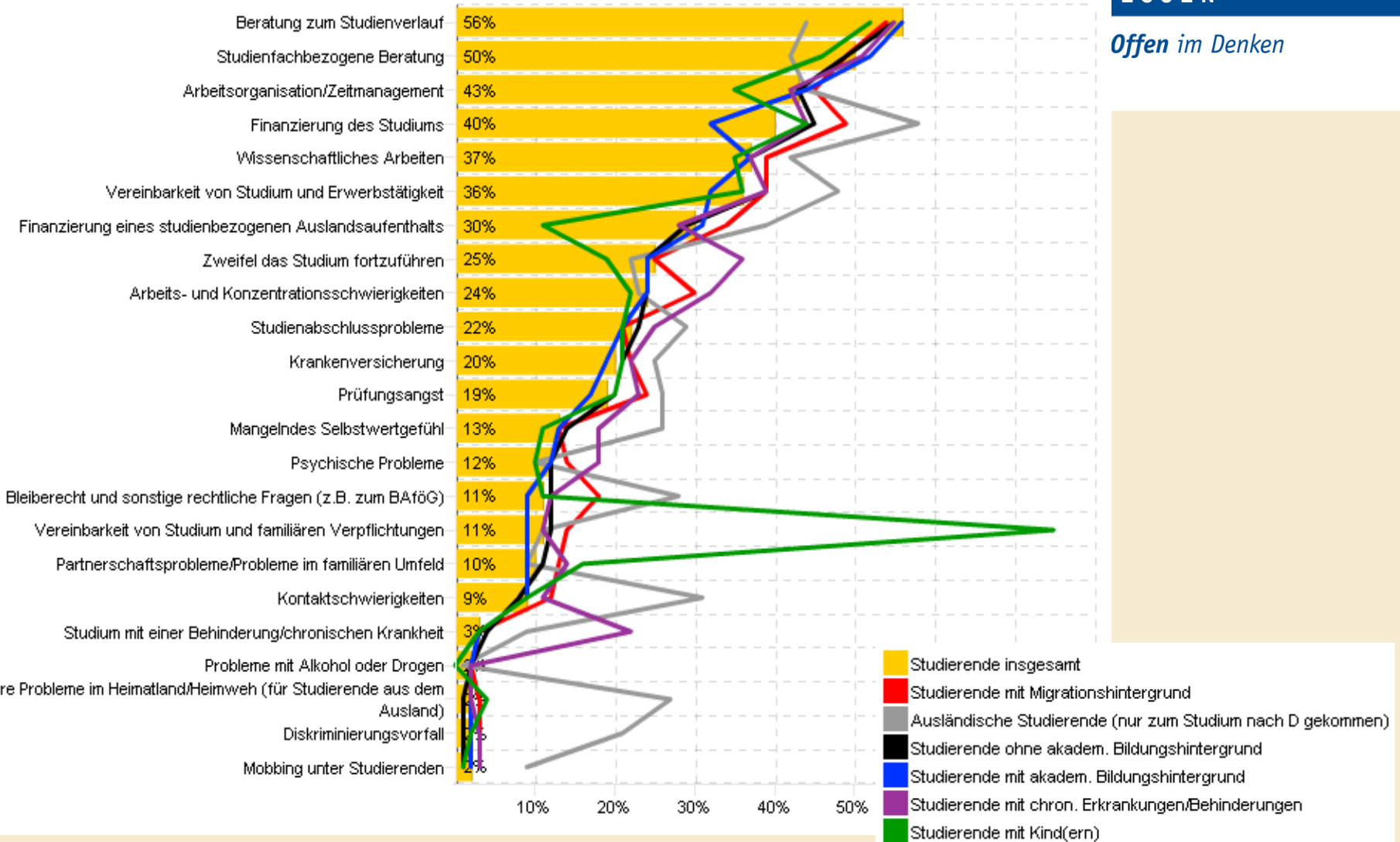
## **Bsp. Datenerhebung/Monitoring: Erste Diversity-Studierendenbefragung an der UDE (2009)**

**Wenn Sie Ihren bisherigen Studienverlauf betrachten:  
Inwieweit haben Ihnen die nachfolgenden Aspekte Schwierigkeiten bereitet?**



*„Kumulierte Schwierigkeit“ (,sehr große‘ + ,eher große‘ Schwierigkeiten)*

**Zu welchen der nachfolgend aufgeführten Themenbereichen hatten Sie in den letzten zwölf Monaten Beratungs- oder Informationsbedarf?**



Mehrfachnennungen waren möglich.





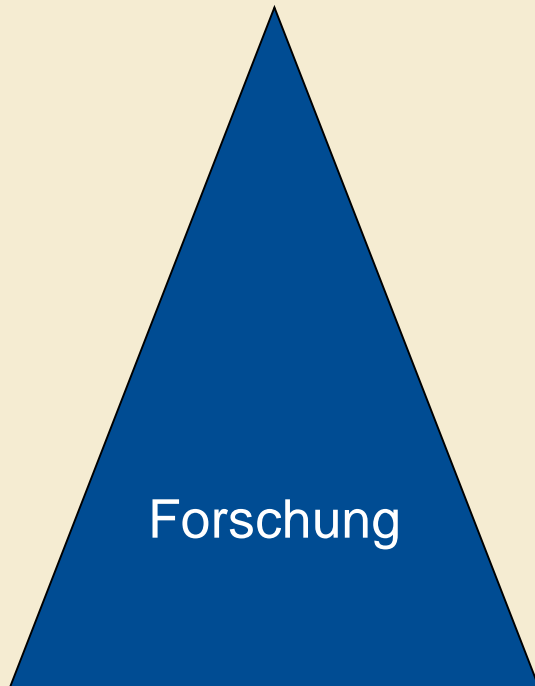
Studium  
und Lehre

- Verbesserung der Studienbedingungen (unter ungünstigen Rahmenbedingungen!)
- Ziel: Unterstützung des Studienerfolgs unabhängig von der Herkunft und den individuellen Rahmenbedingungen, Verringerung der Studienabbruchquoten
- Bedarfsgerechte Gestaltung von Studienangeboten und –strukturen
- Weiterentwicklung Services, Betreuung und Mentoring
- Nutzung der Forschung zu Diversität und sozialer Mobilität für diversity-orientierte Lehre



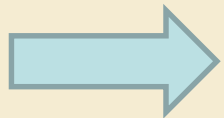
Konkret:

- **Studieneingangsphase diversitätsgerecht gestalten**
- **Diversitäts-sensible Lehre, Betreuung und Beratung**
- **Mentoring**
- **Maßnahmen/Services zur Sicherstellung von Diskriminierungsfreiheit und Chancengerechtigkeit**
- **Flexibilisierung der Studienangebote/Curricularreform, E-learning, individualisierte Lernwege und Studienverläufe ermöglichen, „Studieren in unterschiedlichen Geschwindigkeiten“**
- **Talentförderung:** Gezielter Einsatz von Stipendienprogrammen, Förderung von First-Generation-Students



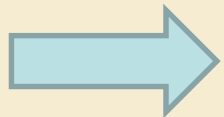
- Soziale Mobilität/Diversität als Thema in der Forschung, Supportstrukturen für Mitteleinwerbung zu einschlägigen Themen
- Erhebung, Vernetzung und Förderung von einschlägiger Forschung, Transfer in die Lehre
- Soziale Durchlässigkeit auch in Bezug auf das Hochschulpersonal fördern

## Ausgewählte Programme: Ziele, Inhalte und Erfahrungen



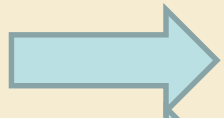
### **Zugangswege / Übergänge**

(Chance hoch 2, Talentkolleg Ruhr/Talentscouting)



### **Internationalisation at home (I@H)**

(Interkulturelle Begegnungsräume und Kompetenzen)



### **Pilotprogramme für neue Zielgruppen**

(ProSALAMANDER / onTOP,  
Dritter Bildungsweg)



### **Diversity-Kompetenzentwicklung**

(ProDiversität)




DiM-  
Programme  
und  
Pilotprojekte  
(Auswahl)

## Chance hoch 2, Talentkolleg Ruhr/Talentscouting

Chance hoch 2

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

Offen im Denken

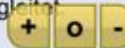
☰

Chance hoch 2: Das Programm für Bildungsaufsteiger/...



### Einsatz für mehr Bildungsgerechtigkeit

Einmalig in Deutschland werden an der Universität Duisburg-Essen Jugendliche aus Nichtakademikerfamilien mit und ohne Migrationshintergrund in der Qualifikationsphase vor dem Abitur, also ab der Klassenstufe 11 (G8) bzw. 12 (G9), und bis ins Studium ideell und finanziell unterstützt und persönlich begleitet.



TalentKolleg Ruhr

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

Offen im Denken

☰

Startseite

Herzlich Willkommen!



### Mehr Mut zum Studium!

WOZU...?

- Mehr Mut zum Studium! Insbesondere für Schüler/innen, Studieninteressierten mit beruflich





## Internationalisation at home (I@H)

**International Office**  
Akademisches Auslandsamt

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

PROGRAMM INTERNATIONALISATION AT HOME



**Internationalisation at Home**

Interkulturelle und internationale Kompetenzen sind sowohl im täglichen Umgang miteinander auf dem Campus als auch als wichtige Schlüsselqualifikation für das spätere Berufsleben gefragt. Um eine nachhaltige Internationalisierung der Hochschule zu fördern und interkulturelle und internationale Kompetenzen zu vermitteln, setzt sich die UDE im Sinne der „Internationalisation at Home“ (I@H) das Ziel, allen Hochschulmitgliedern die Möglichkeit zu eröffnen, internationale Erfahrungen an der heimischen Universität zu sammeln.

> [mehr zu „Internationalisation at Home“](#)

**Internationalisation at Home für:**



**Studierende**

Zu Hause in Duisburg und Essen, doch international.



## Projekt „Dritter Bildungsweg“

### Projekt "Dritter Bildungsweg"

Studieren ohne Abitur



### Projekt "Dritter Bildungsweg"

#### Programmkonzept

Das Konzept zur Integration beruflich Qualifizierter in das ingenieurwissenschaftliche Fachstudium basiert auf einem Dreischritt aus:

1. Kompetenzfeststellung und Bewertung der unterschiedlichen beruflichen Qualifikationen
2. Angebot passgenauer neuer fachlicher und methodischer Nachqualifizierungsangebote
3. Mentorielle Begleitung, Beratung und Supervision in den ersten beiden Semestern

## ProSALAMANDER, onTOP

**ProSALAMANDER**  
// ProSALAMANDER

Informationen \* Über das Projekt

Für nähere Informationen zum Projekt an den entsprechenden Universitäten Duisburg-Essen und Regensburg können Sie den jeweiligen Internetauftritt nutzen:

- ProSALAMANDER an der Universität Duisburg-Essen
- ProSALAMANDER an der Universität Regensburg

Allgemeine Informationen

Foto: Frauke Schumann

**Programm zur Stärkung ausländischer Akademiker/innen durch Nachqualifizierung an den Universitäten Duisburg-Essen und Regensburg**

In Deutschland leben zahlreiche Menschen, die ihren Berufs- oder Universitätsabschluss im Ausland erworben haben und hier keine fachgerechte Beschäftigung finden. Das liegt oftmals daran, dass ausländische Hochschulabschlüsse in Deutschland faktisch nicht anerkannt werden. Dieser Problematik nimmt sich das Nachqualifizierungsprogramm ProSALAMANDER an. Migrantinnen und Migranten mit ausländischem Hochschulabschluss können sich in etwa 12 bis 18 Monaten in bestimmten Fächern weiterbilden, ihre Sprachkenntnisse verbessern und schließlich einen deutschen Hochschulabschluss (Bachelor oder Master) erwerben.

Das Programm wird an zwei Standorten angeboten:  
An der **Universität Duisburg-Essen** (Um zu erfahren, welche Studiengänge an der

### OnTOP|UDE

Ein Programm der Universität  
Duisburg-Essen

### OnTOP

**OnTOP|UDE - Ein Programm für zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker an der Universität Duisburg-Essen**



#### SIE ...

- haben einen ausländischen Hochschulabschluss und finden trotz guter Qualifikation keine entsprechende Anstellung?
- arbeiten in einem Bereich, der Ihren Fähigkeiten nicht gerecht wird?
- möchten Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern?

#### OnTOP|UDE ...

- unterstützt Sie dabei, Ihren im Ausland erworbenen Hochschulabschluss an der Universität Duisburg-Essen anerkennen zu lassen.



## ProDiversität

ZfH  
 Zentrum für Hochschul- und  
 Qualitätsentwicklung

UNIVERSITÄT  
 D U I S B U R G  
 E S S E N  
*Offen im Denken*

☰  
 UDE – Programm zur Professionalisierung der Diversit...



### ProDiversität

Der Umgang mit Diversität, das Diversity Management, wird für die Akteursgruppen in Studium und Lehre immer wichtiger. Mit der zunehmenden Durchlässigkeit des

Bildungssystems, der Internationalisierung von Studienstrukturen und der Pluralisierung von Lebensformen nehmen die Heterogenität der Gruppe der Studierenden und Lehrenden und damit auch die Kontakte zwischen Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Einschätzungen, Werthaltungen, religiöser, politischer, gesellschaftlicher und sozialer Herkunft zu.

Das UDE-Programm zur Professionalisierung der Diversity Management – Kompetenzen für Studium und Lehre *ProDiversität* ging 2011 an den Start. Es bildet einen Baustein im Diversity Management Gesamtkonzept der UDE. *ProDiversität* unterstützt die persönliche Kompetenzentwicklung zum Umgang mit Diversität für Beschäftigte der UDE mit Lehr-, Beratungs- und Führungsaufgaben. Das Programm wird kontinuierlich gemäß der Erfahrungen und Bedarfe weiterentwickelt.

+
o
-

## Gliederung

- Soziale Durchlässigkeit an Hochschulen – facts and figures
- Soziale Durchlässigkeit gestalten als Aufgabe des Diversity Management an der Hochschule – wieso?
- Soziale Durchlässigkeit gestalten – aber wie?  
Ziele, strategische Handlungsfelder, Projekte:  
Erfahrungen aus der Universität Duisburg-Essen
- **Abwehrreaktionen, Herausforderungen und politische Desiderate**

## Abwehrreaktionen, Herausforderungen ... - I

- **Verhältnis soziale Durchlässigkeit und Exzellenz:**  
Sorge vor einer Absenkung der Standards
- **Verhältnis gruppenspezifische Ansätze/Programme und Kulturveränderung:**  
Sorge vor positiver Diskriminierung, Gefahr der „Schubladisierung“  
Sorge, dass sich der Fokus auf „Randgruppen“ verlagert
- **Verhältnis von „Business Case“ und „Teilhabeanspruch“**  
„Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung“





## ... und politische Desiderate

- Ambivalenz des Datenschutzes
- Anspruch und Wirklichkeit angesichts einer sinkenden Grundfinanzierung der Hochschulen
- Desiderat einer diversitätsgerechten Mittelzuweisung (LOM)

## Zum guten Schluss: Besonderheiten für den Bereich der Wissenschaftlichen Weiterbildung?

- Bezogen auf die **Teilnehmenden**: Hohe Motivation, aber besonders große Heterogenität – u.a. in Bezug auf akademische (und berufliche) Vorerfahrungen, aber auch in Bezug auf Lebensbedingungen, Studienfinanzierung etc.
- Bezogen auf die **Strukturen**: Fortwährende strukturelle/institutionelle Barrieren für Wiss WB an (deutschen) Hochschulen, zusätzliche Erschwernis durch EU-Beihilferecht/Trennungskostenrechnung – vor allem aber: ist die Unterscheidung zwischen grundständigen Studienangeboten und Weiterbildungsstudiengängen in einer Gesellschaft des Lebenslangen Lernens noch zeitgemäß?



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: [ute.klammer@uni-due.de](mailto:ute.klammer@uni-due.de)

Zum Weiterlesen:

