



# › DIE DIVERSITY BEFRAGUNG 2024

Lisa Zimmermann, Maren Haag | 28. Mai 2024

# ÜBERBLICK

---

- 1 Die Diversity-Befragung**
- 2 Beteiligung**
- 3 Soziodemographische Daten**
- 4 Lern- und Arbeitsklima**
- 5 Bekanntheit der Angebote**
- 6 Diskriminierungserleben**
- 7 Diversity-Klima**
- 8 Ausblick**

# 1

# DIE DIVERSITY – BEFRAGUNG



# KEY FACTS ZUR BEFRAGUNG

---

- gefördert im Rahmen der HRK-Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“
- gerichtet an Studierende, Beschäftigte und Lehrkörper der HHN
- technische Umsetzung und Auswertung durch externes Marktforschungsinstitut

## **Erhobene Daten zu:**

- soziodemografischen Faktoren und Hintergründen
- Diversity-Klima und dessen Erleben im Arbeits- bzw. Studienalltag
- Diskriminierungserfahrungen
- Bekanntheit des Referats für Gleichstellung und Diversität sowie Diversity-relevanter Angebote der Hochschule Heilbronn

# HOHE DIVERSITÄT UND GUTES DIVERSITY-KLIMA

---

- Hohe und repräsentative Beteiligung
- Große Vielfalt der Hochschulgemeinschaft, v. a. in den Dimensionen Bildungsherkunft und Migrationshintergrund
- Die große Mehrheit der Hochschulangehörigen bewertet das Studien- und Arbeitsklima der HHN als angenehm.
- Die Bekanntheit der Anlaufstellen unter Beschäftigten ist gut, jedoch besteht bei den Studierenden Verbesserungspotential.
- Das individuelle Diskriminierungserleben liegt bei den Befragten unter deutschlandweiten Vergleichswerten.
- Die HHN hat ein gutes Diversity-Klima.

# 2

# BETEILIGUNG

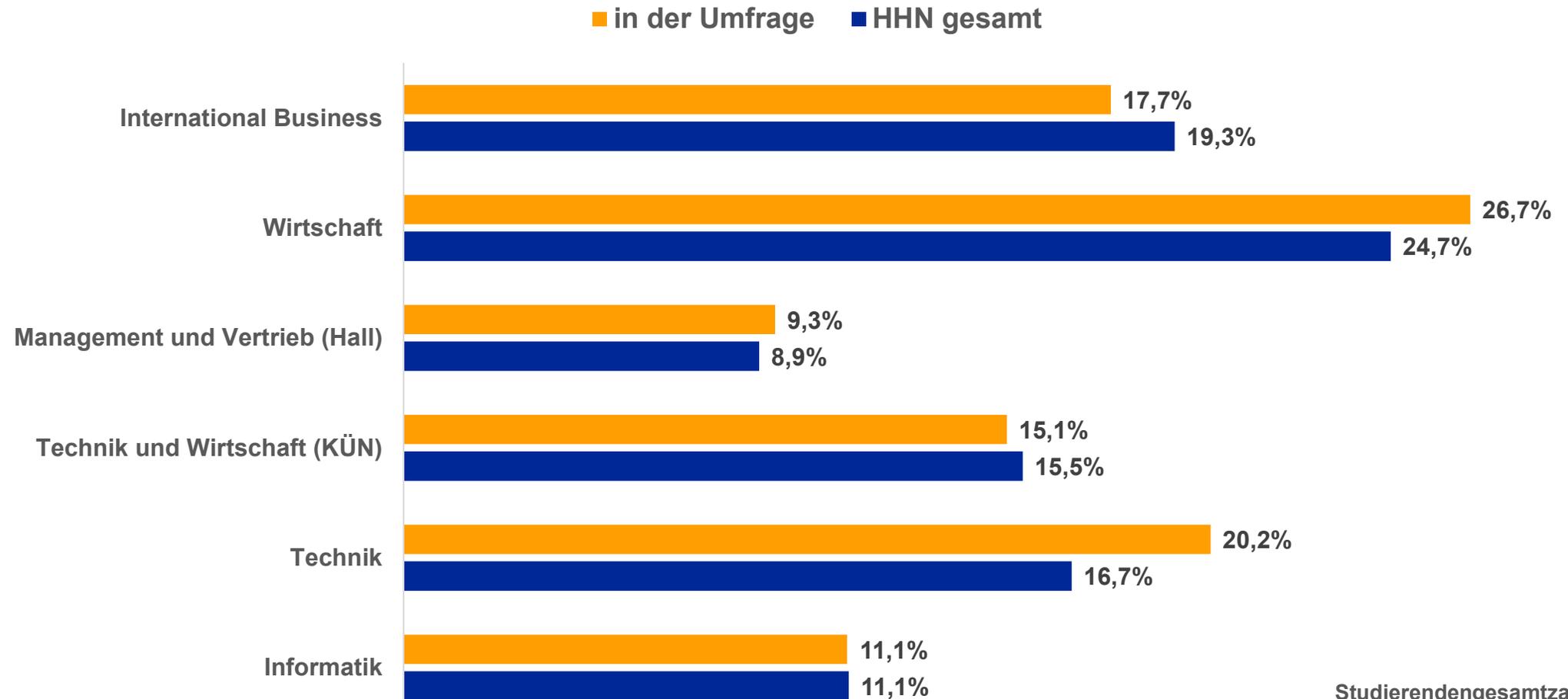


# BETEILIGUNGSQUOTE

Die Befragung richtete sich an  
8.869 Hochschulangehörige.



# STUDIERENDENANTEILE NACH FAKULTÄT

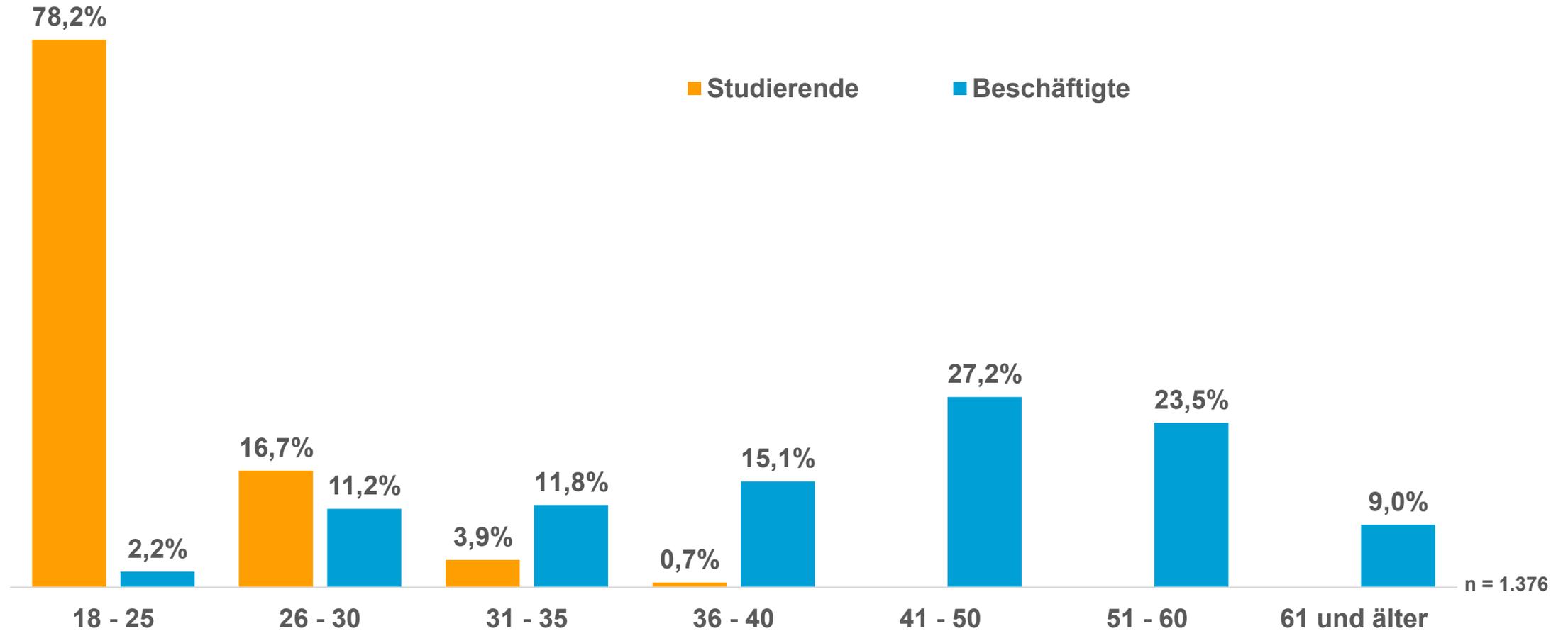


# 3

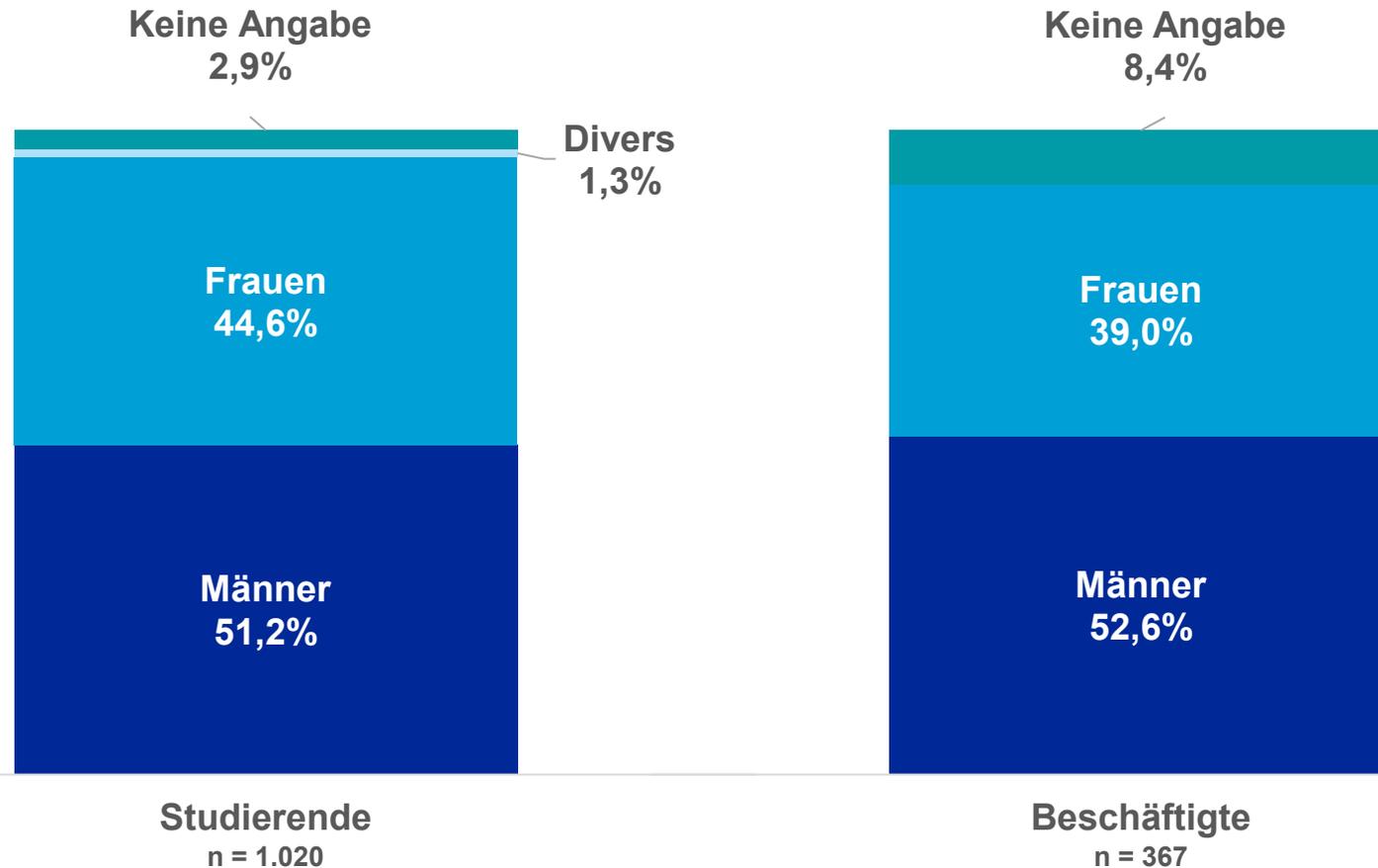
## SOZIODEMOGRAPHISCHE DATEN



# ALTERSVERTEILUNG



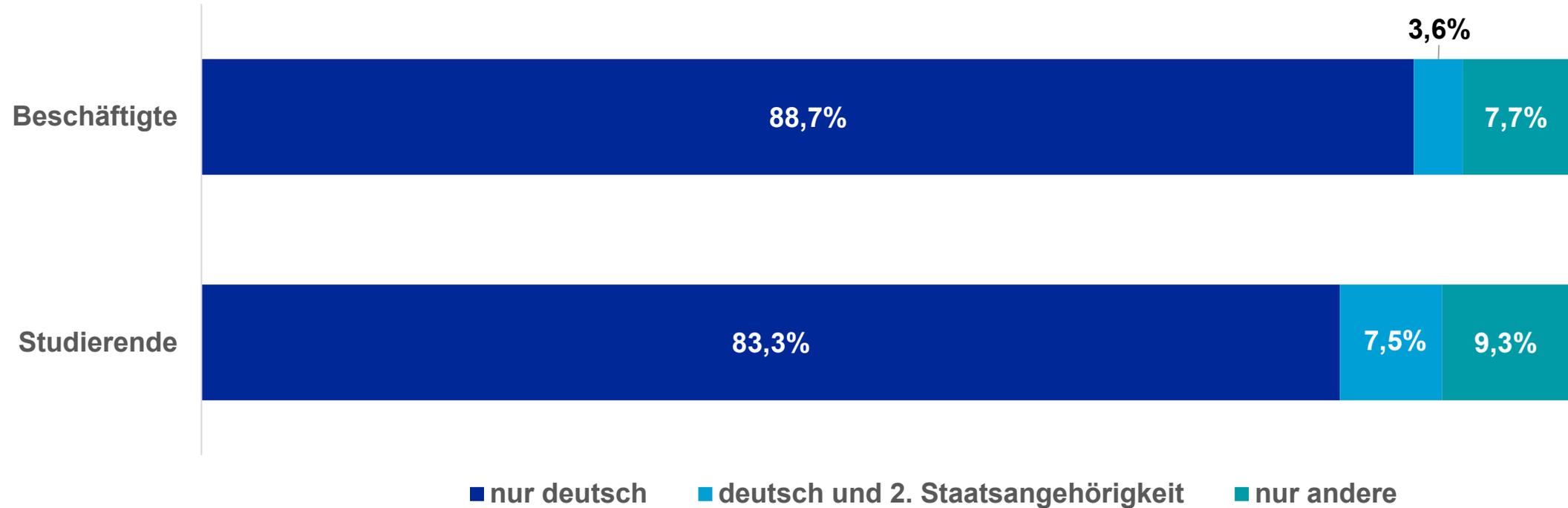
# GESCHLECHT



- Gemessen an der Hochschulstatistik sind Mitarbeiterinnen in der Befragung etwas überrepräsentiert.
- 1,2% aller Befragten identifizieren sich nicht mit ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht.

# MIGRATIONSHINTERGRUND

## Staatsangehörigkeit

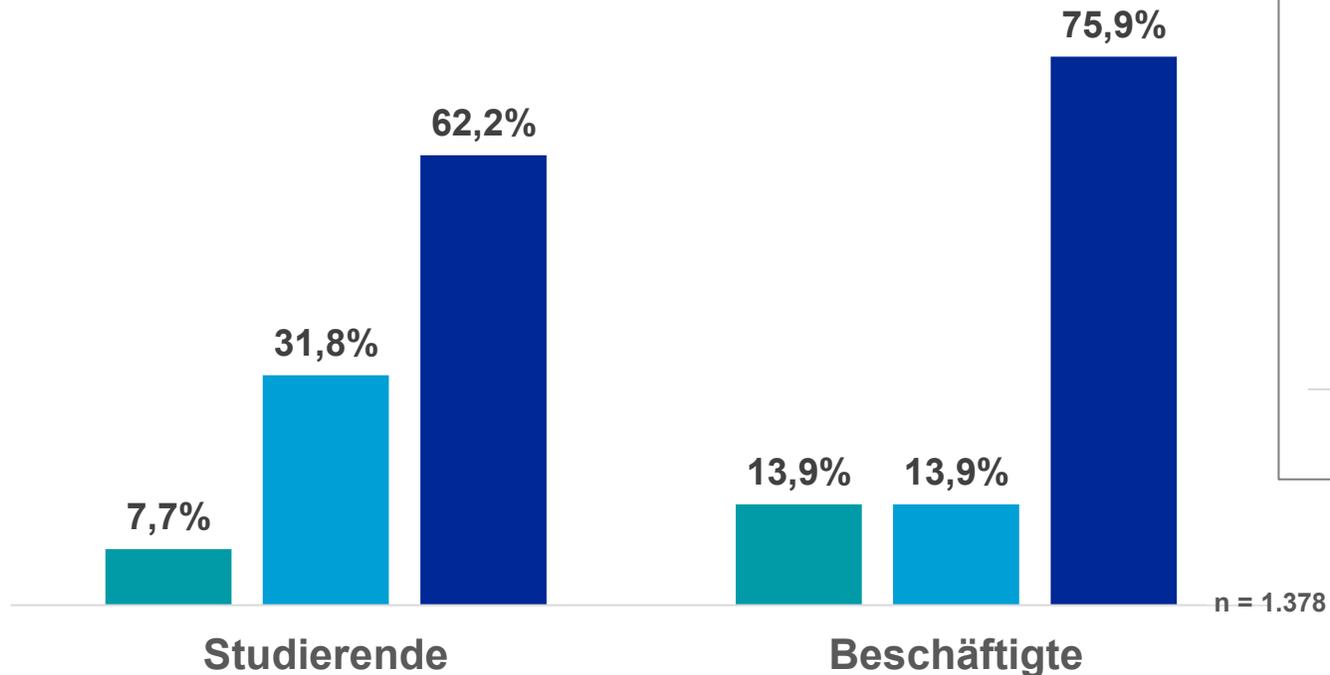


n = 1.378

# MIGRATIONSHINTERGRUND

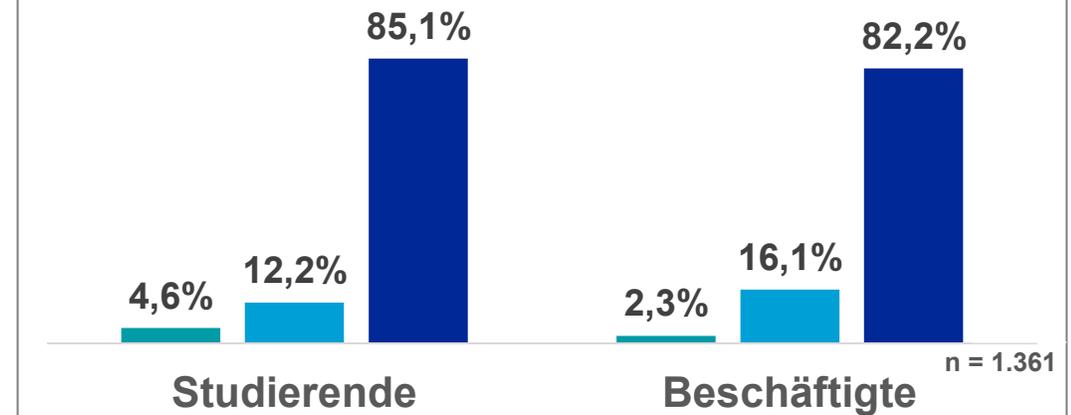
## Zuwanderungserfahrung

- Ich bin zugewandert
- mind. ein Elternteil ist zugewandert
- Weder ich noch meine Eltern sind zugewandert



## Fluchterfahrung

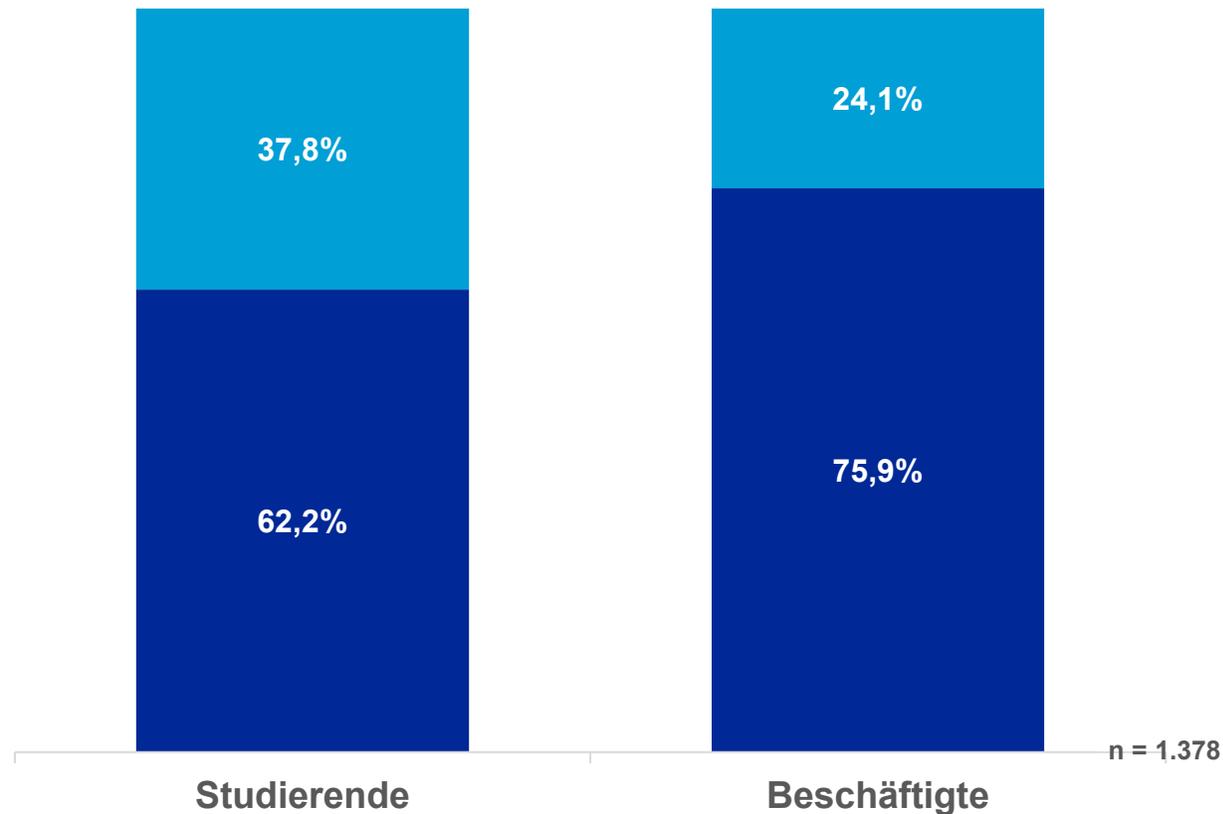
- Ich habe Fluchterfahrung
- mind. ein Elternteil hat Fluchterfahrung
- Weder ich noch meine Eltern haben Fluchterfahrung



\*Mehrfachnennungen möglich

# MIGRATIONSHINTERGRUND

■ ohne Migrationshintergrund ■ mit Migrationshintergrund

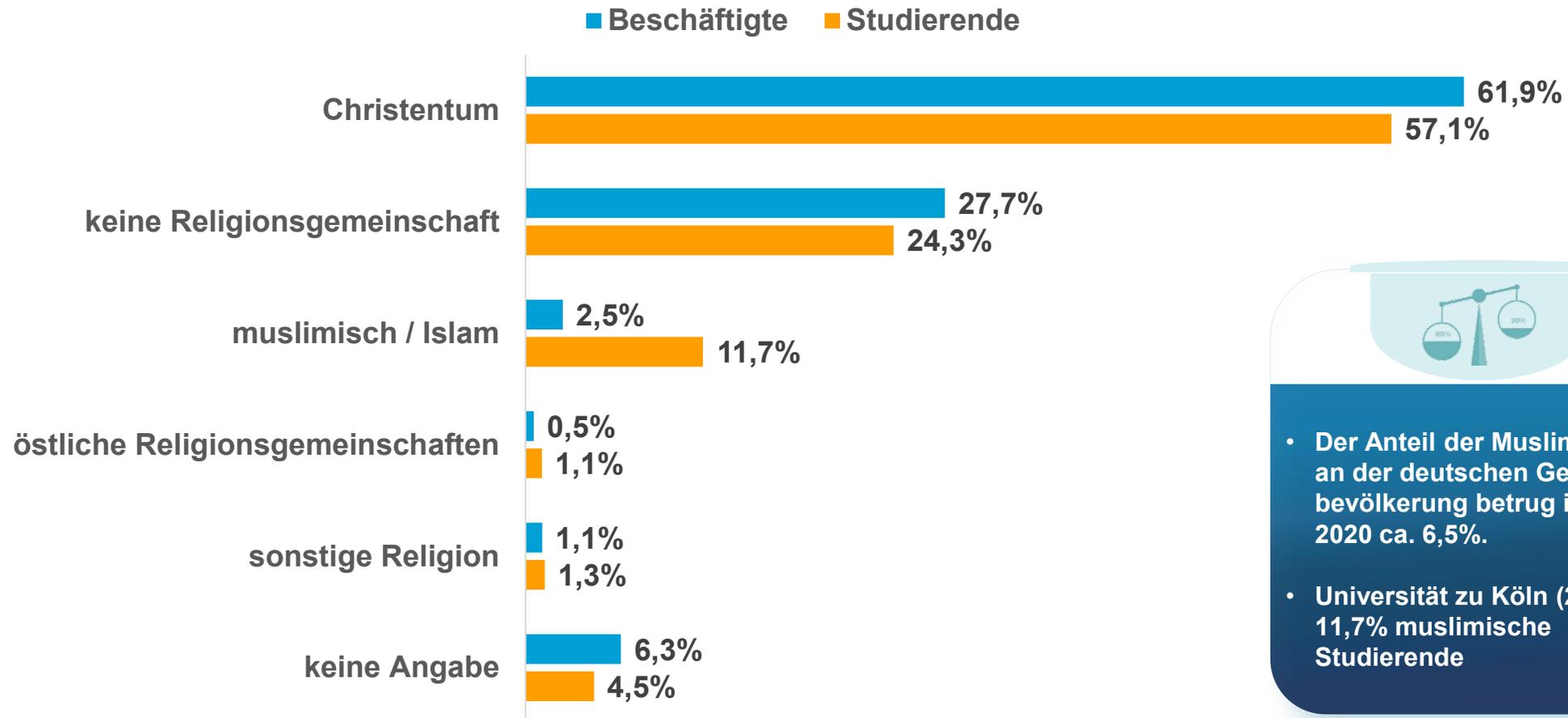


n = 1.378



- Sozialerhebung 2021 (2023): 17% Studierende mit Migrationshintergrund
- Universität Konstanz (2023): 21,3%
- Universität zu Köln (2023): 32,7%
- Ruhr Universität Bochum (2023): 39%
- Universität Duisburg-Essen (2020) 43% (Studieneingangsbefragung)
- FAU Erlangen-Nürnberg (2023): 23,4%
- Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadt Heilbronn (2020): 54,3%

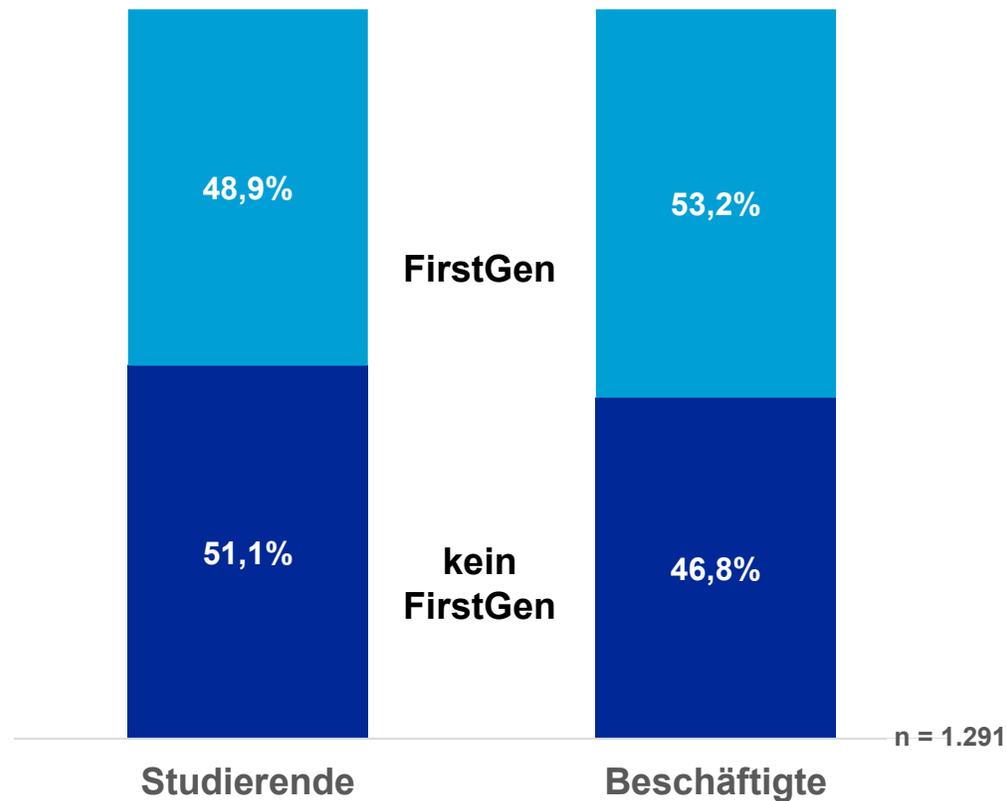
# RELIGION



- Der Anteil der Muslim\*innen an der deutschen Gesamtbevölkerung betrug im Jahr 2020 ca. 6,5%.
- Universität zu Köln (2023): 11,7% muslimische Studierende

n = 1.382

# BILDUNGSaufSTIEG



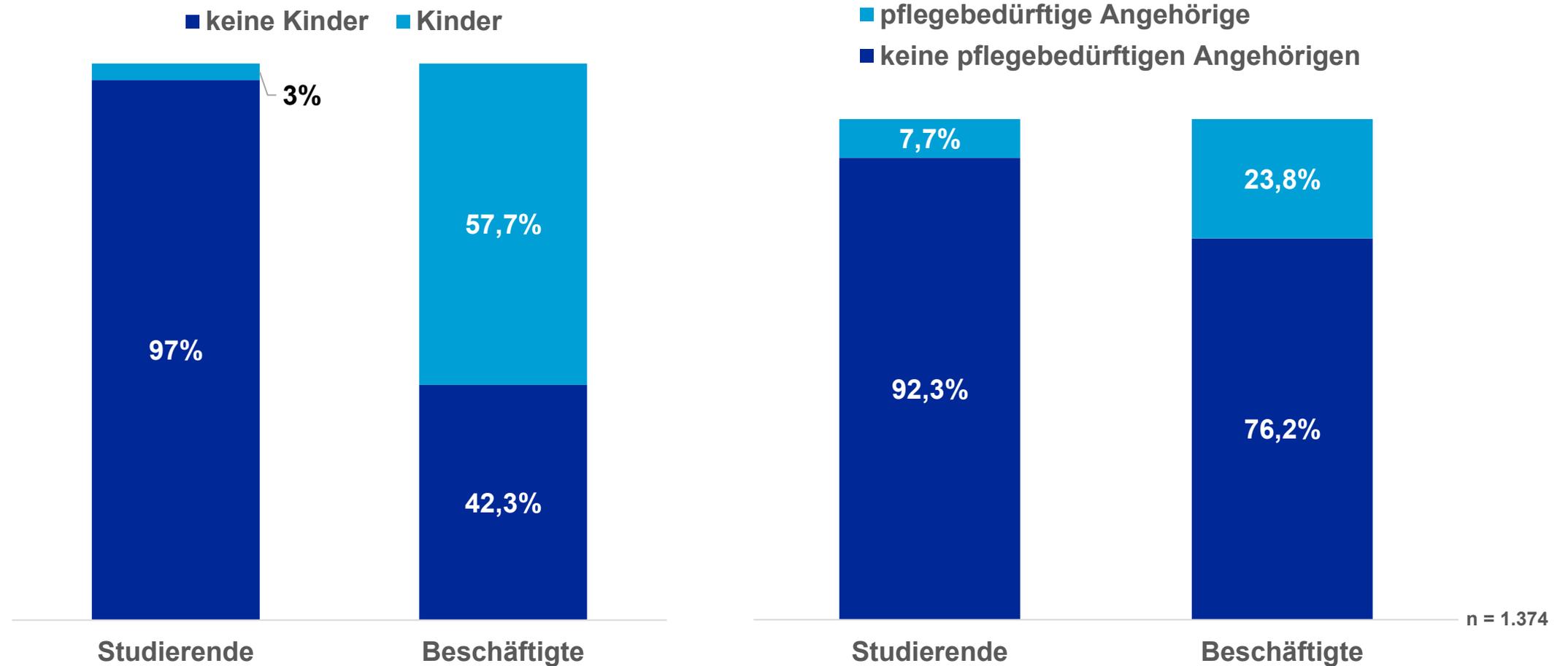
- FirstGen-Anteil bei den Mitarbeitenden höher als bei den Professor\*innen
- Studierende mit Migrationshintergrund unter den FirstGen häufiger vertreten als unter Akademikerkindern



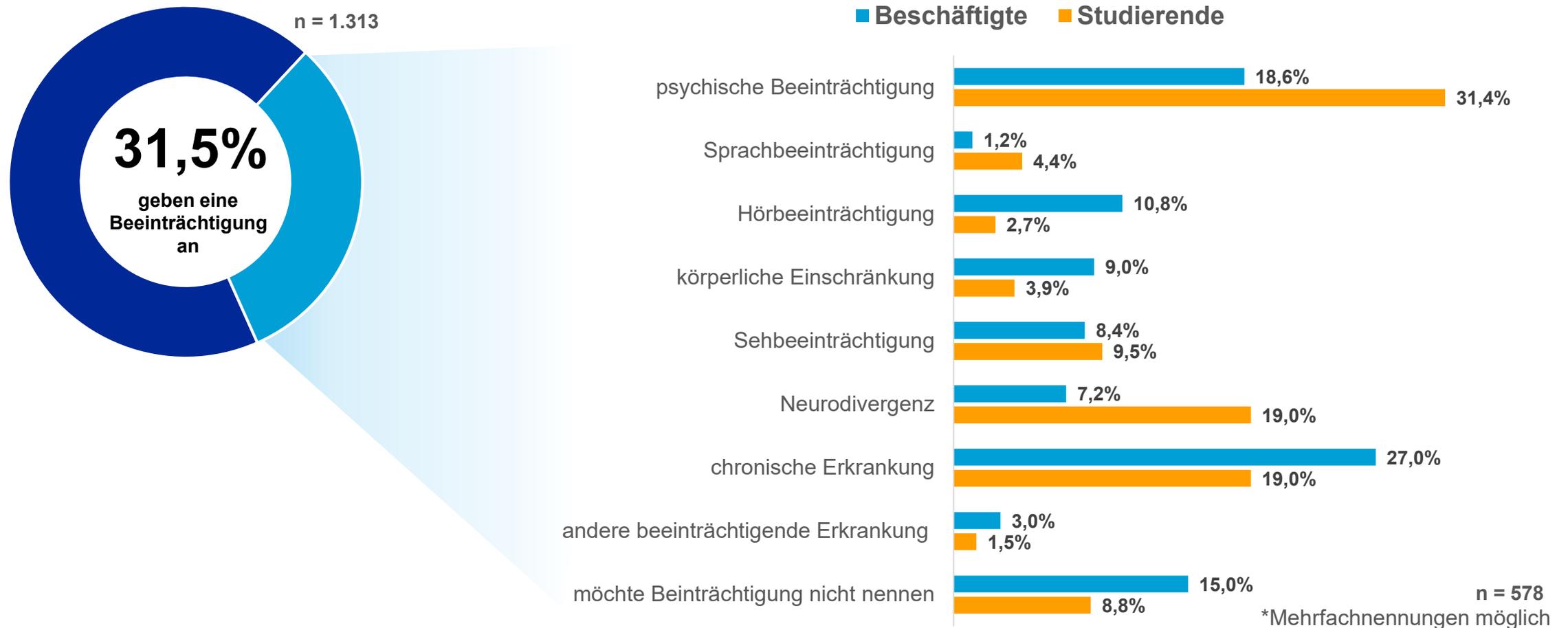
## FirstGen-Anteil unter den Studierenden:

- Sozialerhebung 2021 (2023): 44%
- Universität Konstanz (2023): 36,3%
- Universität zu Köln (2023): 34,6%
- Universität Duisburg-Essen (2020): 56%

# FÜRSORGEVERPFLICHTUNGEN



# BEEINTRÄCHTIGUNG



# BEEINTRÄCHTIGUNG

Studierende	Beschäftigte
1. Psychische Beeinträchtigung	1. Chronische Erkrankung
2. Neurodivergenz	2. Psychische Beeinträchtigung
3. Chronische Erkrankung	3. Hörbeeinträchtigung



- **Sozialerhebung 2021 (2023): 16%** der befragten Studierenden geben eine Beeinträchtigung an
- **Universität Konstanz (2023): 45,7%** der befragten Studierenden geben eine Beeinträchtigung an
- **Ruhr-Universität Bochum (2023): 13%** der befragten Studierenden geben studienerschwerende Beeinträchtigung an
- **Hochschulforum Digitalisierung: ca. jede 5. Person neurodivergent**



- **Studentinnen geben etwas häufiger als Studenten eine Beeinträchtigung an**

# DIE HHN ZEICHNET SICH DURCH HOHE DIVERSITÄT IHRER MITGLIEDER AUS

---

## **Studierende weisen hohen Anteil an Neurodivergenz auf.**

Dieses Stärkenpotential gilt es zu schöpfen.

## **Die FirstGen Anteile sind hoch.**

Die Offenheit der HHN für vielfältige Bildungsherkünfte gilt es nach außen zu tragen. Nach innen kann weitere Sensibilisierung für das Thema Empowerment bieten.

## **Die HHN weist einen hohen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund auf.**

Die Offenheit der HHN ist auch hier eine Stärke, jedoch sollte weiterhin auf typische Diskriminierungsrisiken aufmerksam gemacht werden.

## **LGTBIQ+ Community scheint weniger stark vertreten zu sein.**

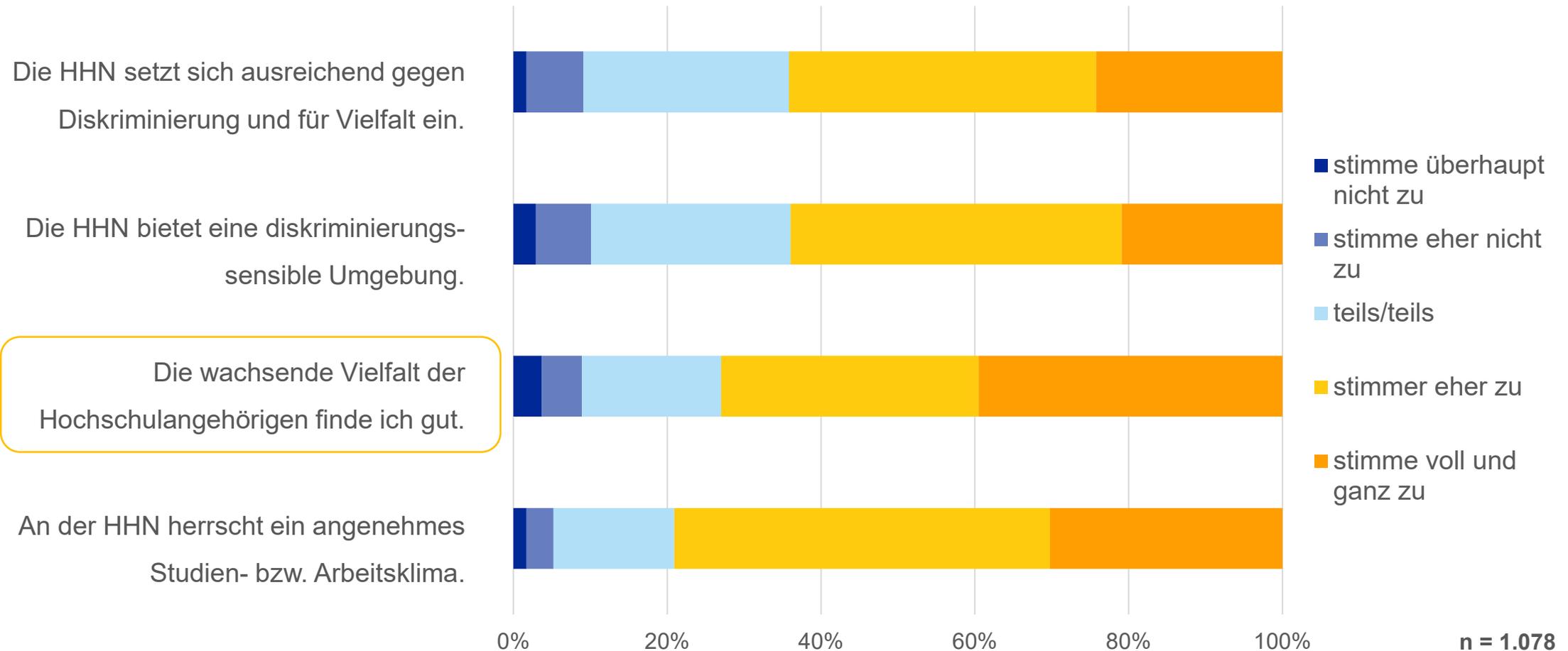
Bereits vorhandene Maßnahmen (z. B. Anlaufstellen, All-Gender-Toiletten, Namensänderungsprozess) können in der Außenwerbung noch stärker transportiert werden.

# 4

# LERN- UND ARBEITSKLIMA

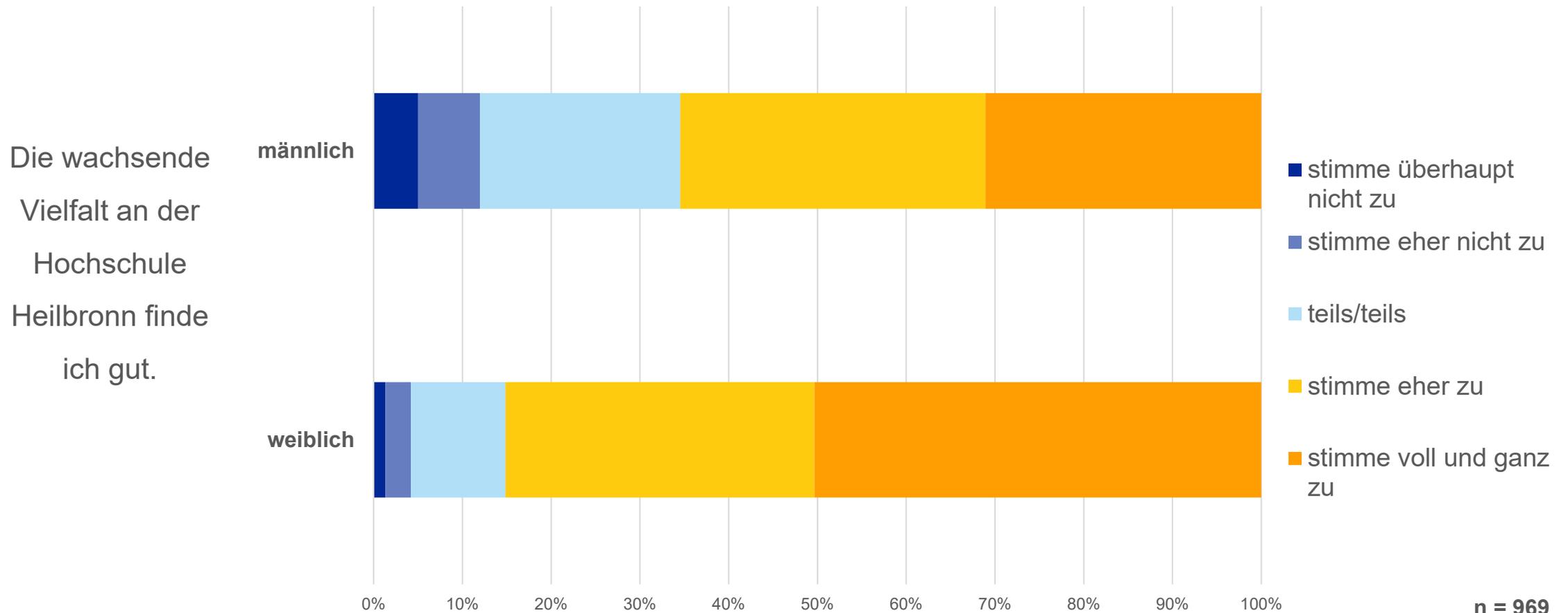


# DIVERSITÄTSSENSIBLE HOCHSCHULE AUS SICHT DER STUDIERENDEN



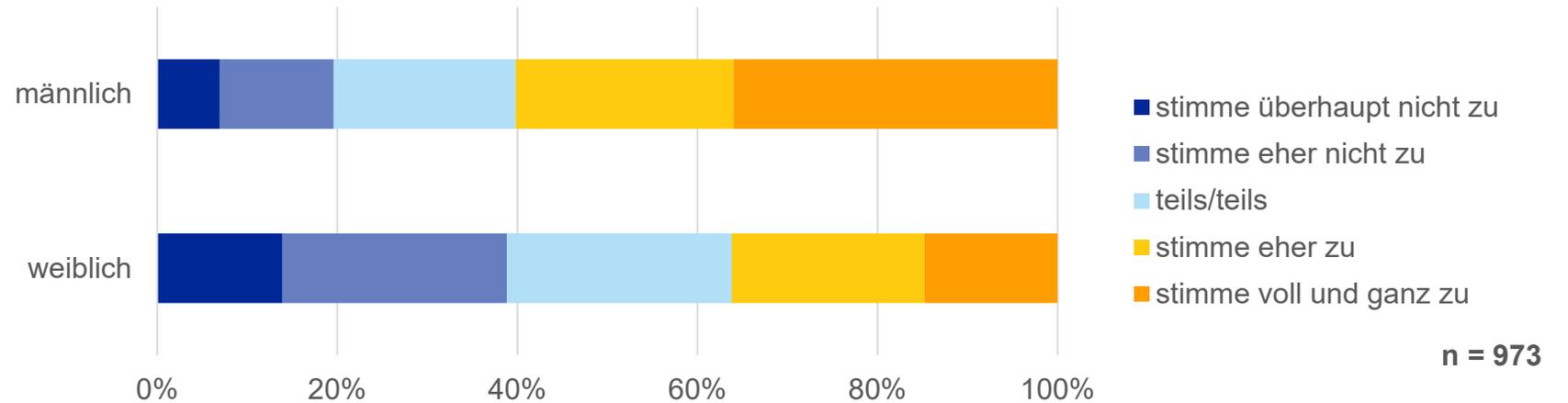
n = 1.078

# DIVERSITÄTSSENSIBLE HOCHSCHULE AUS SICHT DER STUDIERENDEN

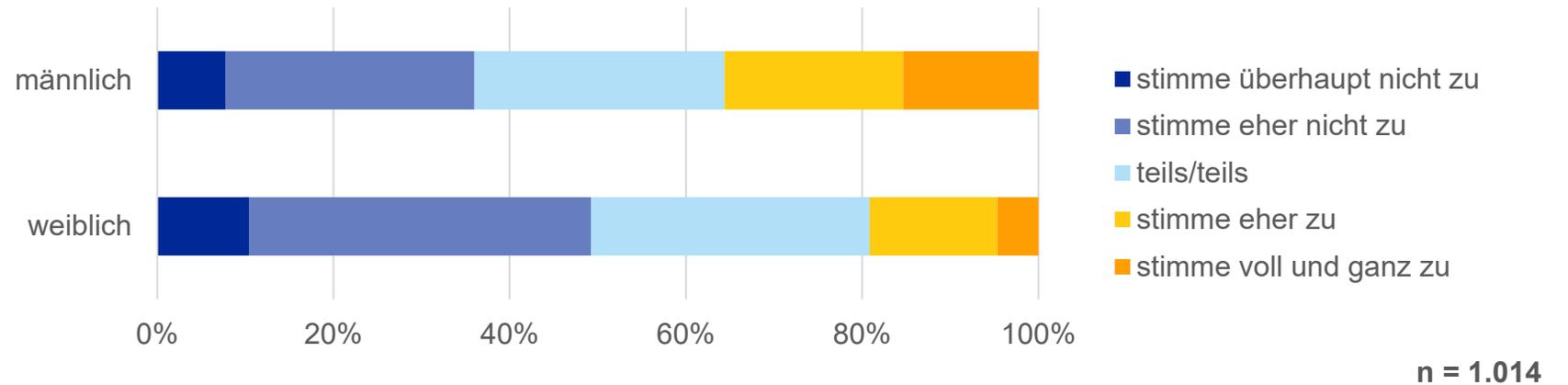


# GETEILTE MEINUNGEN BEI STUDIERENDEN

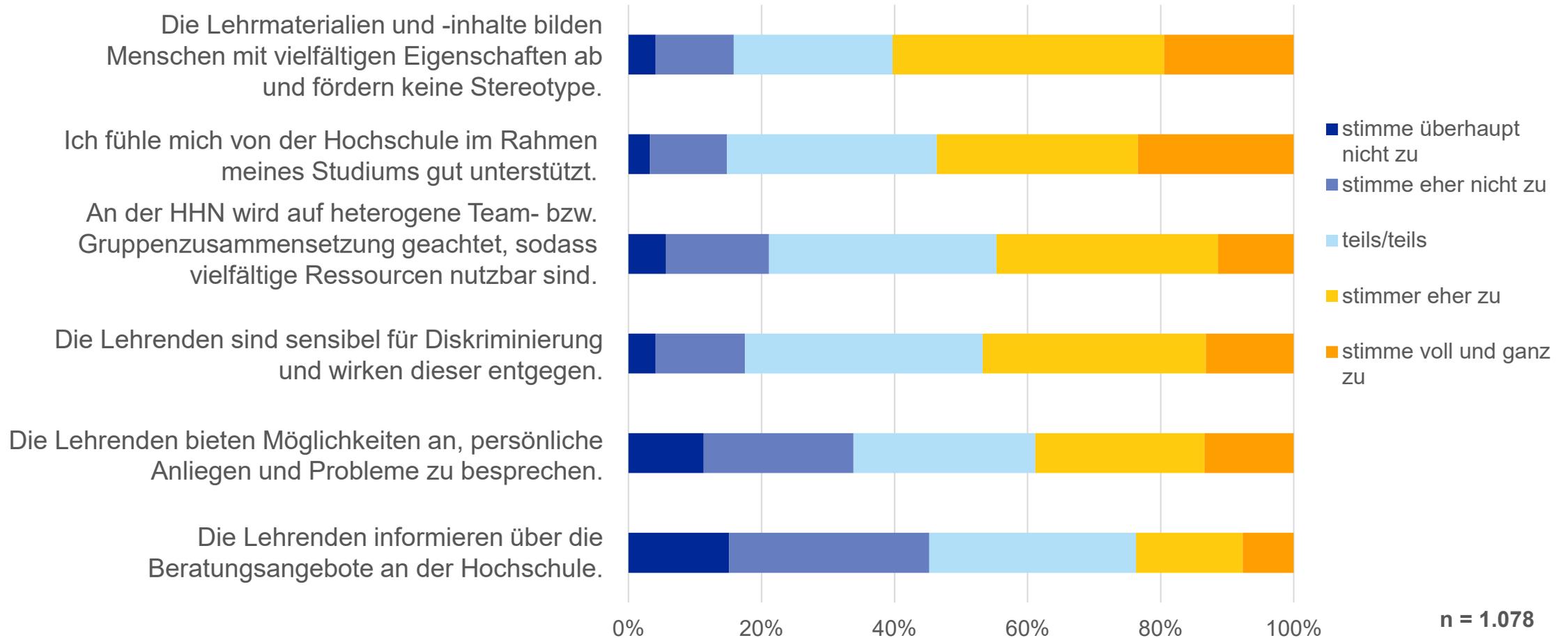
Politisch korrektes Sprechen geht mir manchmal zu weit.



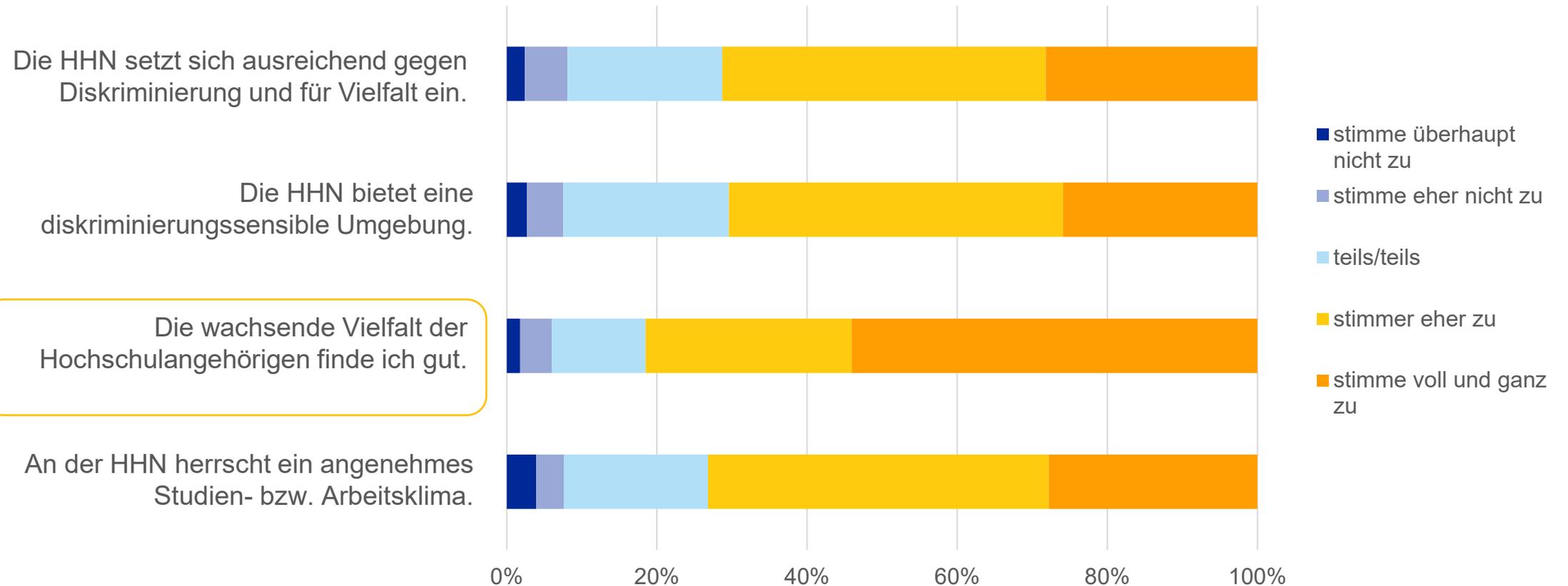
Das Thema Diversity dient an der Hochschule nur als Imagepflege.



# HHN ALS LERN- UND ARBEITSORT AUS SICHT DER STUDIERENDEN

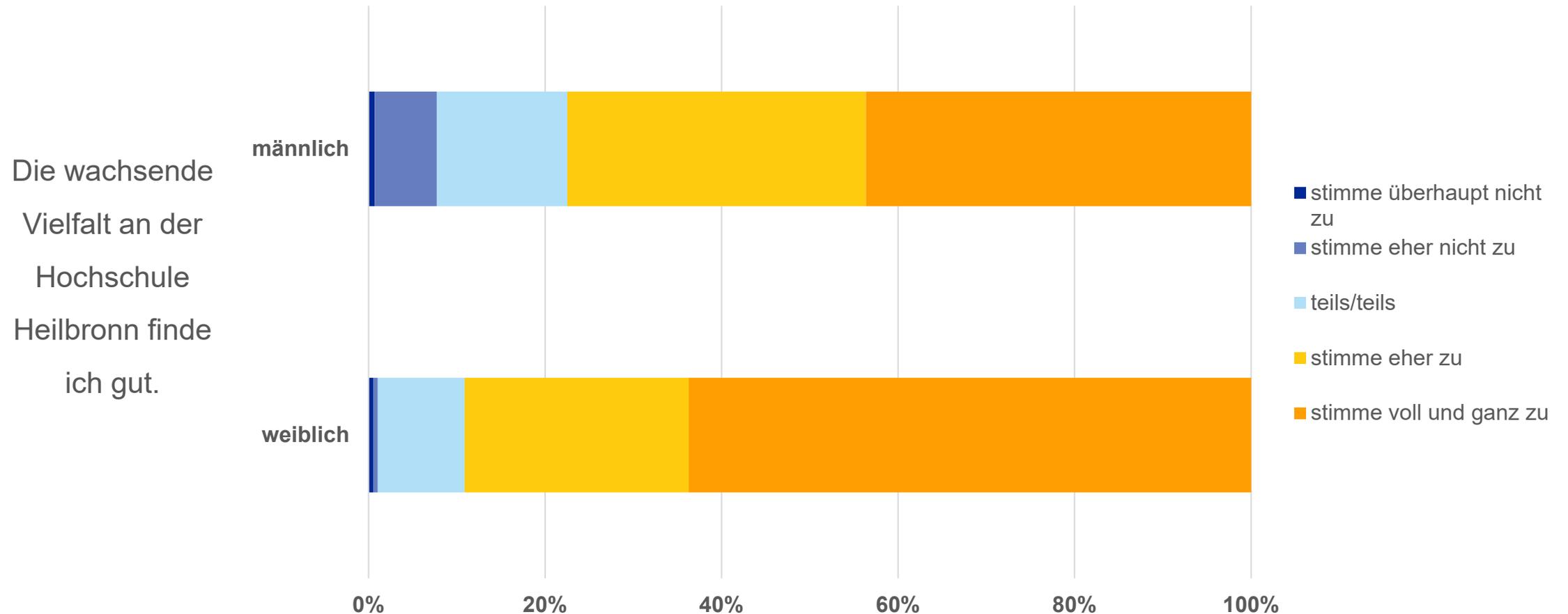


# DIVERSITÄTSSENSIBLE HOCHSCHULE AUS SICHT DER BESCHÄFTIGTEN



n = 381

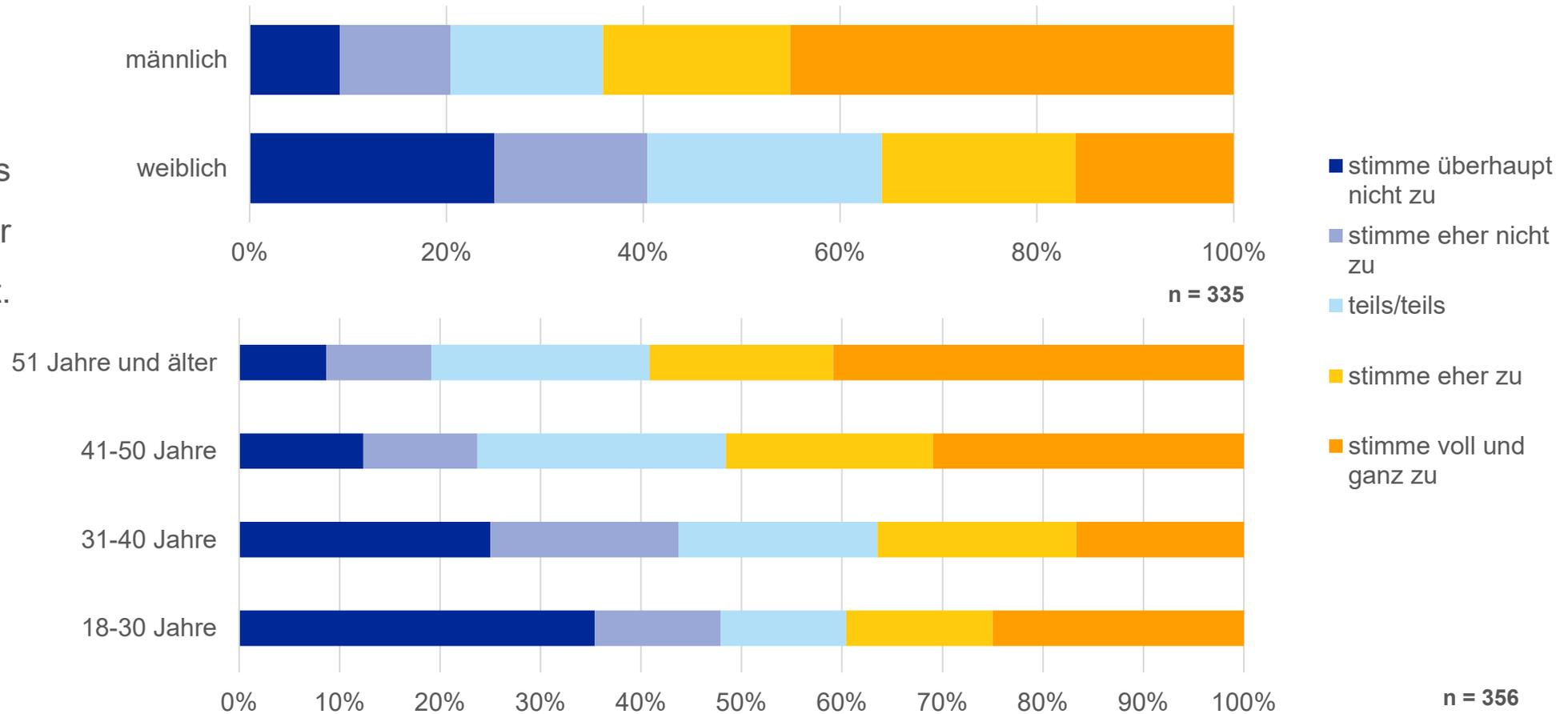
# DIVERSITÄTSENSIBLE HOCHSCHULE AUS SICHT DER BESCHÄFTIGTEN



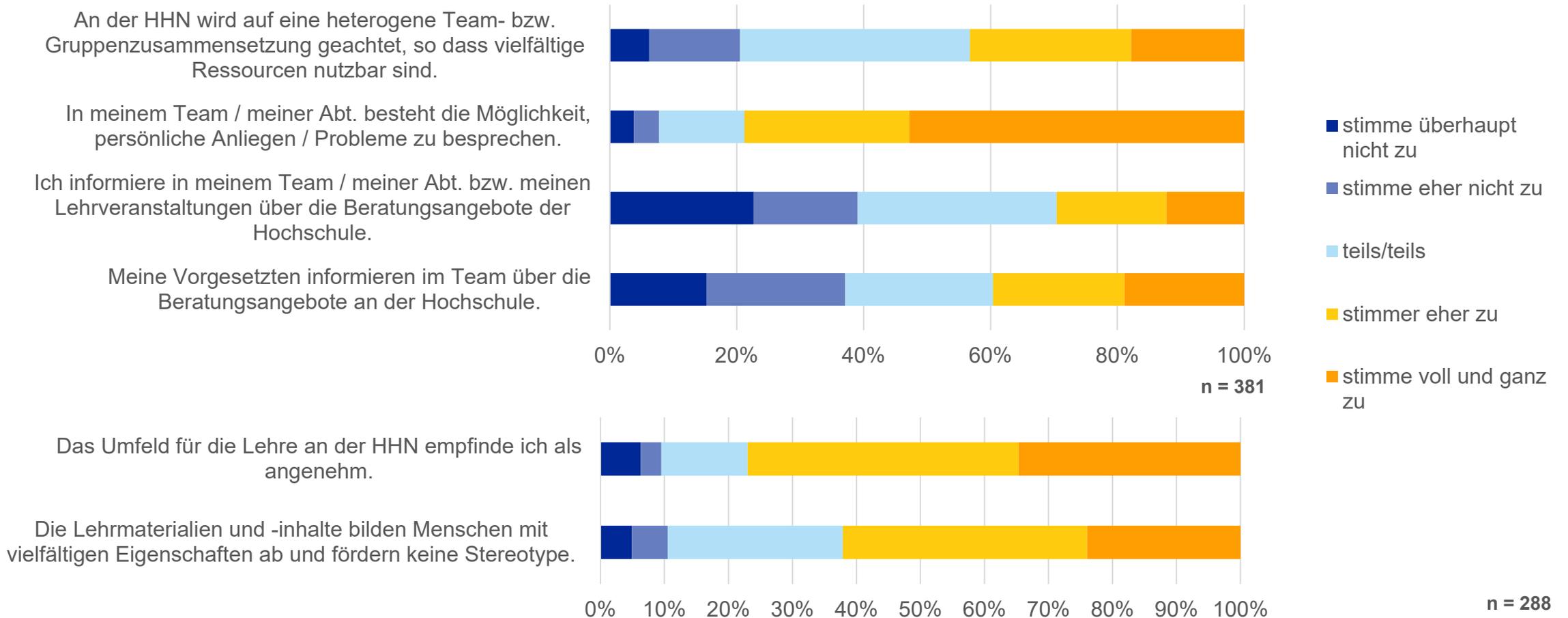
n = 335

# GETEILTE MEINUNGEN BEI DEN BESCHÄFTIGTEN

Politisch korrektes Sprechen geht mir manchmal zu weit.



# HHN ALS LERN- UND ARBEITSORT AUS SICHT DER BESCHÄFTIGTEN



# DIE HHN WIRD ALS ANGENEHMER LERN- UND ARBEITSORT EMPFUNDEN

---

- Der Großteil der Beschäftigten kann persönliche Anliegen im Team besprechen.
- Vor allem Frauen begrüßen die wachsende Vielfalt der Hochschule.
- Diversitätsmerkmale „Bildungsherkunft“ und „Migrationshintergrund“ sind selbstverständlicher Teil der HHN und haben keinen Einfluss auf die Wahrnehmung des Lern- und Arbeitsklimas.

## **Potentiale**

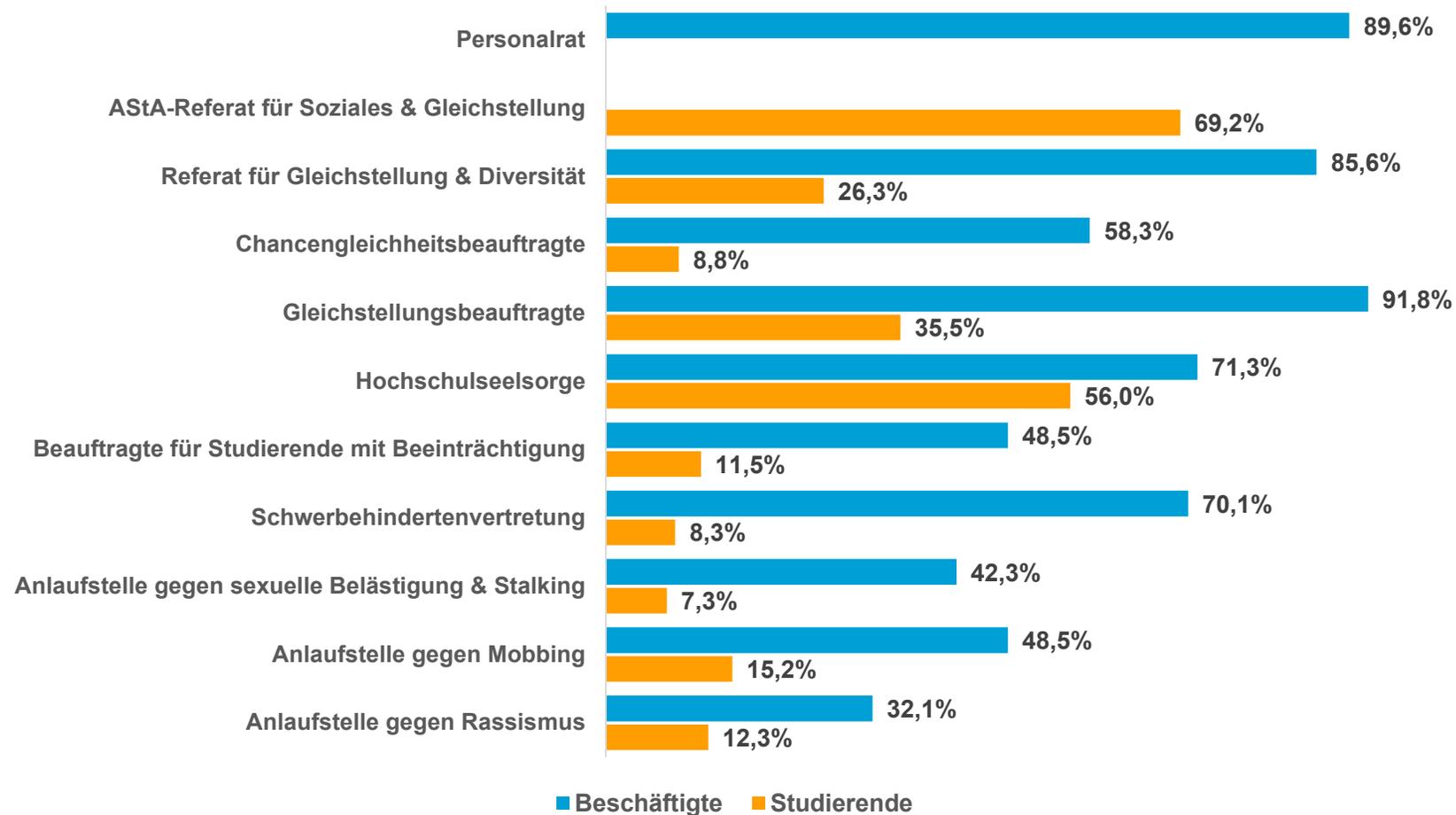
- Weibliche Beschäftigte bewerten das Arbeitsklima sowie die diskriminierungssensible Umgebung etwas schlechter als männliche Beschäftigte.
- Studentinnen und Studierende mit Beeinträchtigung bewerten die Diskriminierungssensibilität der Lehrenden signifikant schlechter als Studenten und Studierende ohne Beeinträchtigung und nehmen eine Stereotypisierung in den Lehrmaterialien stärker wahr.
- Die Information zu vorhandenen Angeboten durch die Lehrenden bietet Raum zur Verbesserung. Die Lehrenden können hierbei noch stärker als Multiplikator\*innen wirken.

5

# BEKANNTHEIT DER ANGEBOTE



# BEKANNTHEIT VON ANLAUFSTELLEN

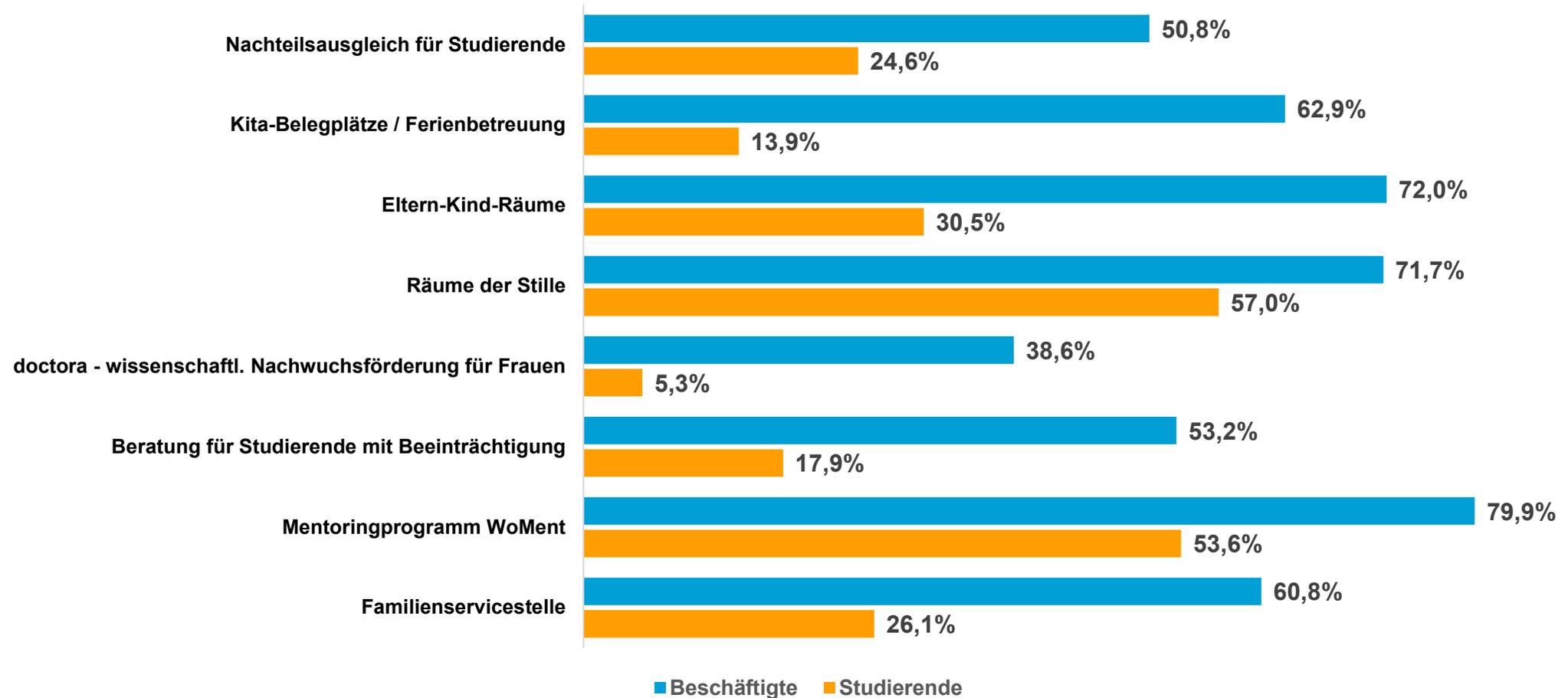




**Viele Anlaufstellen sind Frauen,  
Befragten mit Beeinträchtigung  
und Befragten mit  
Diskriminierungserfahrung besser  
bekannt.**

n = 1.254

# BEKANNTHEIT VON ANGEBOTEN



# VIELFÄLTIGES ANGEBOT VORHANDEN – TRANSPARENZ UND ZUGANG FÖRDERN

---

**Die HHN bietet ein umfangreiches Angebot, das jedoch noch zu wenig bekannt ist. Lehrende und Studierende müssen dafür sensibilisiert werden, dass das Wissen um diese Angebote und Anlaufstellen bereits vor einer eigenen Betroffenheit von Relevanz ist. Nur so kann bei akuten Bedarfen schnell und angemessene Unterstützung geboten werden.**

# 6

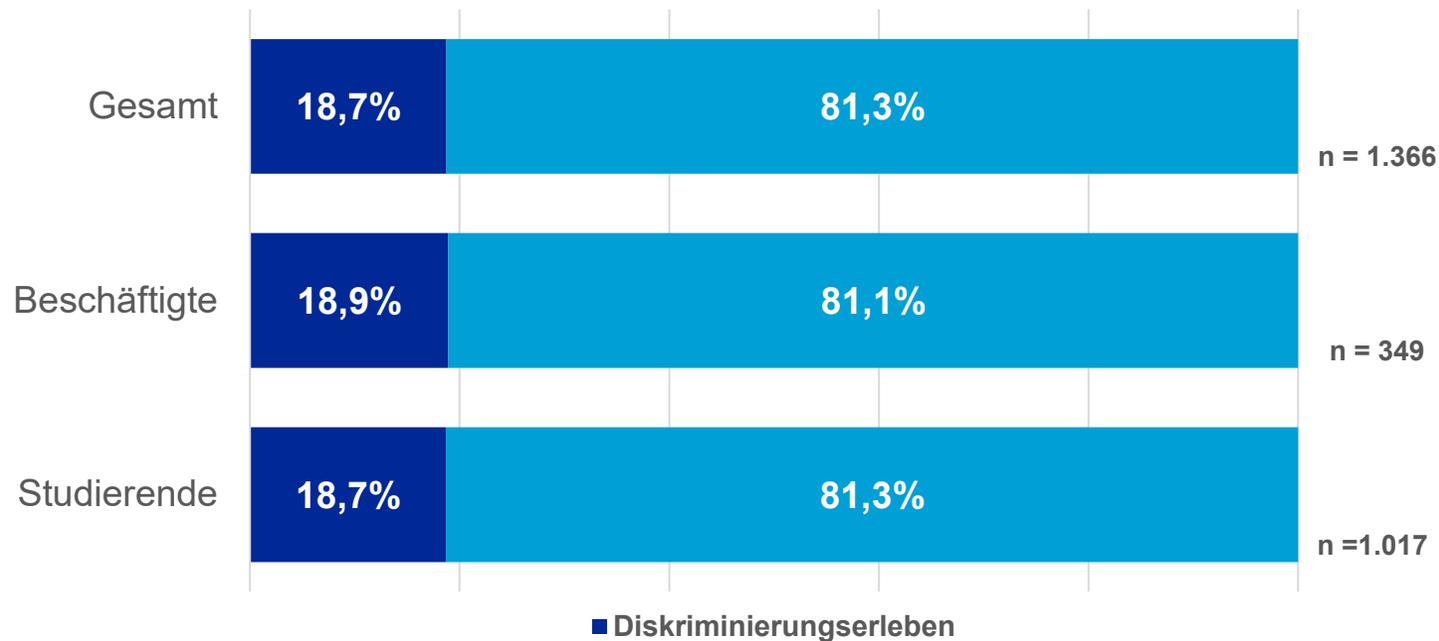
## DISKRIMINIERUNGS- ERLEBEN



# DISKRIMINIERUNGSERLEBEN

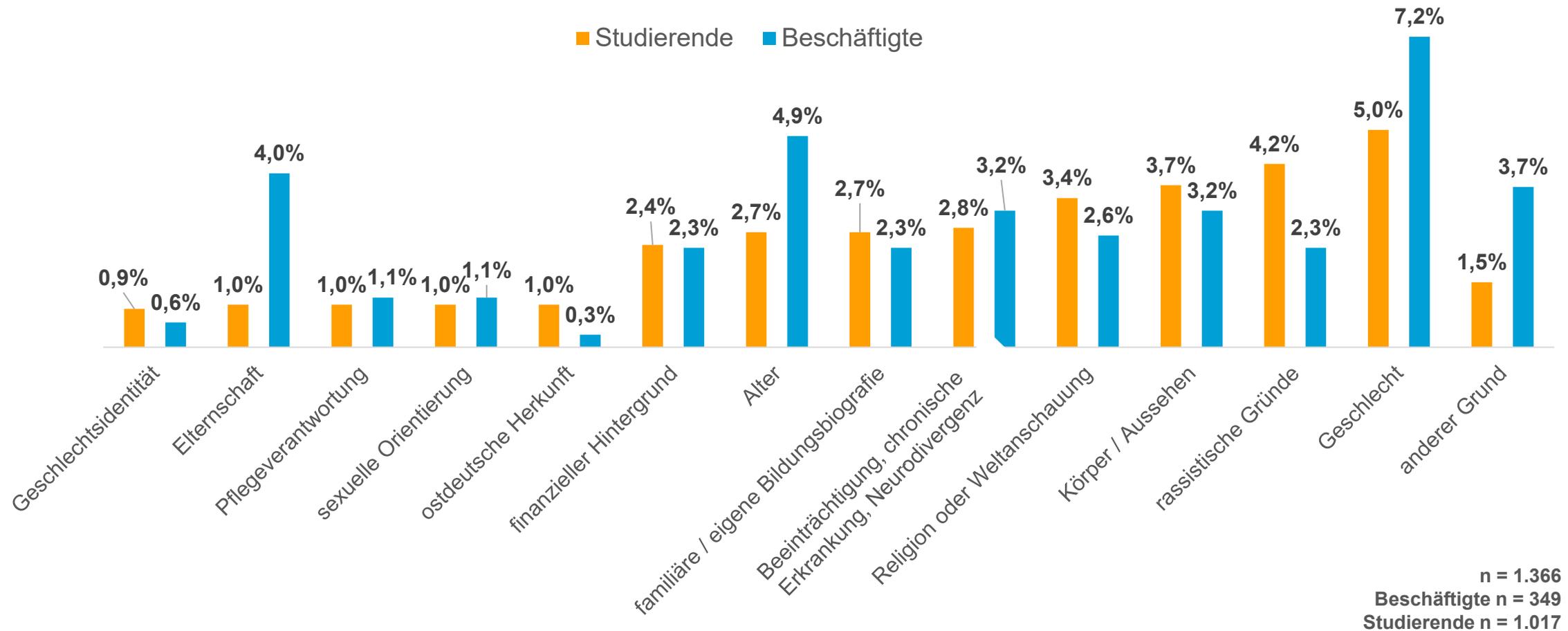
„Diskriminierung bedeutet, dass eine Person aufgrund eines Merkmals anders behandelt wird als andere Menschen, ohne dass es dafür eine sachliche Rechtfertigung gibt. Diskriminierung kann absichtlich oder unbewusst sowie auf sehr unterschiedliche Weise ausgeübt werden, etwa durch Ausgrenzung, Beleidigung, sexuelle Belästigung bis hin zu Gewalt. Es handelt sich aber auch um Diskriminierung, wenn Menschen durch Regeln oder Strukturen benachteiligt werden.“

**Sind Sie persönlich in den letzten 12 Monaten aus einem der folgenden Gründe diskriminiert worden?**

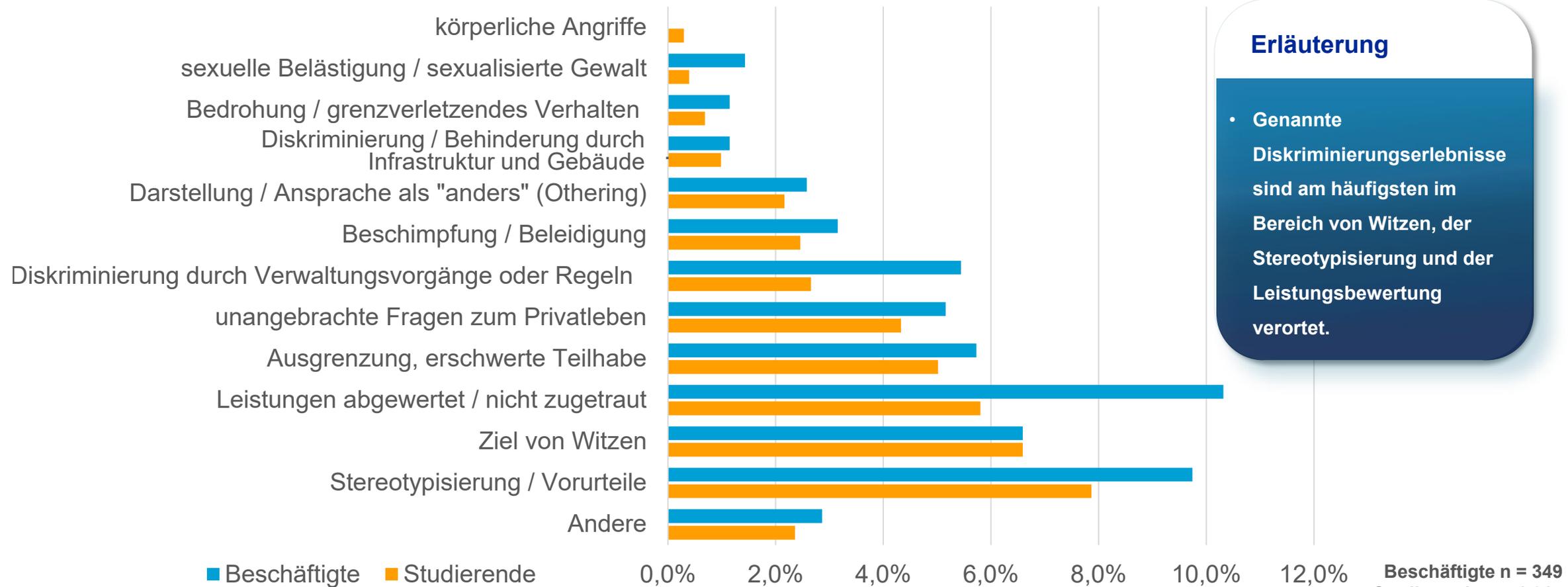


- **Sozialerhebung 2021 (2023):** 26% Studierende mit Diskriminierungserfahrung
- **Universität Konstanz (2023):** 15,9% Studierende mit Diskriminierungserfahrung

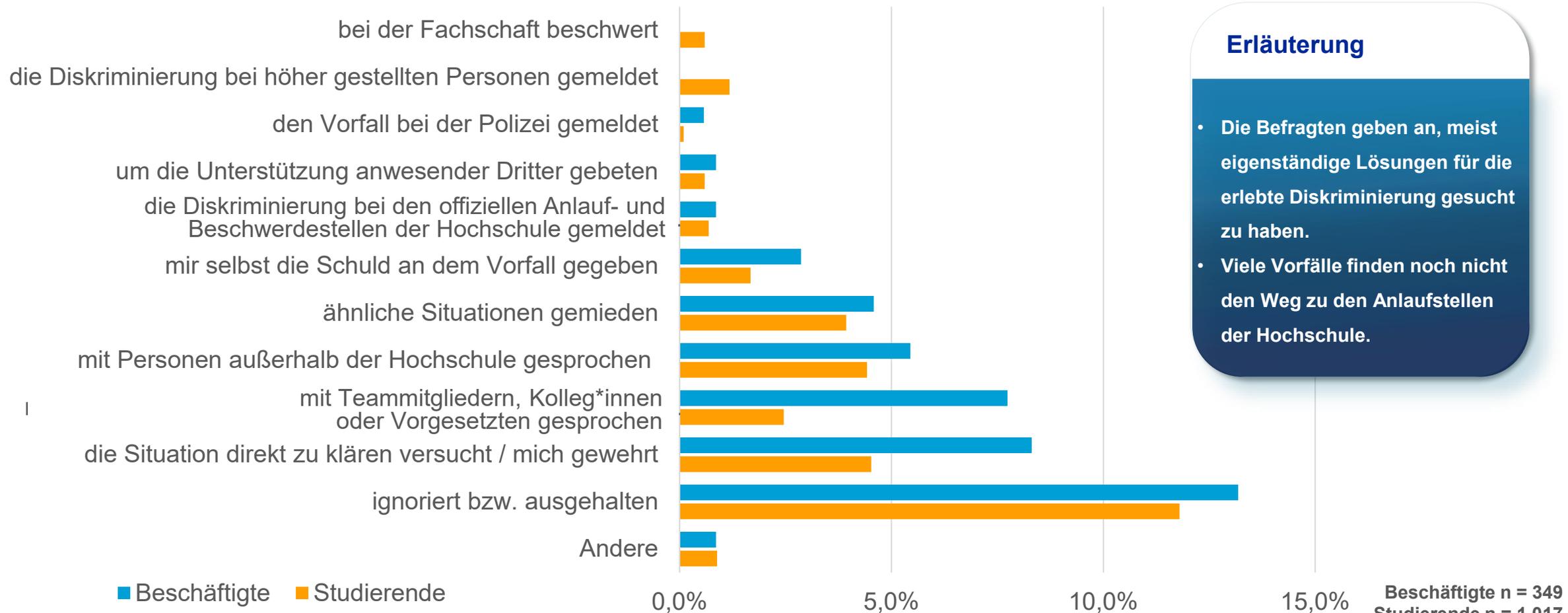
# WAHRGENOMMENE DISKRIMINIERUNGSGRÜNDE



# ART DES DISKRIMINIERUNGSERLEBENS



# UMGANG MIT DISKRIMINIERUNGSERLEBEN



# DISKRIMINIERUNGSERLEBEN AN DER HHN UNTER BUNDESWEITEN VERGLEICHSAZAHLEN

---

- Trotz hoher Diversität unter den Hochschulmitgliedern lässt sich an der HHN kein gesteigertes Diskriminierungserleben beobachten.
- Die häufigsten Diskriminierungserlebnisse werden mit geschlechtlicher und rassistischer Diskriminierung begründet. Dies sind auch die größten Gruppen an der HHN mit potentielltem Diskriminierungsrisiko.
- Die meisten Erfahrungen bewegen sich im Bereich der Mikroaggressionen (Stereotypisierungen, Vorurteile, Witze). Auch Leistungsbewertung spielt eine Rolle.
- Nur ein Bruchteil der Erfahrungen wird bei den offiziellen Anlaufstellen der Hochschule gemeldet. Die Stärkung und Verbesserung der Bekanntheit der vorhandenen Strukturen birgt ein Verbesserungspotential für Betroffene.
- Es bleibt wichtig, für kulturelle Stereotypisierungen zu sensibilisieren und den Hochschuldiskurs zu pflegen.

7

# DIVERSITY- KLIMA



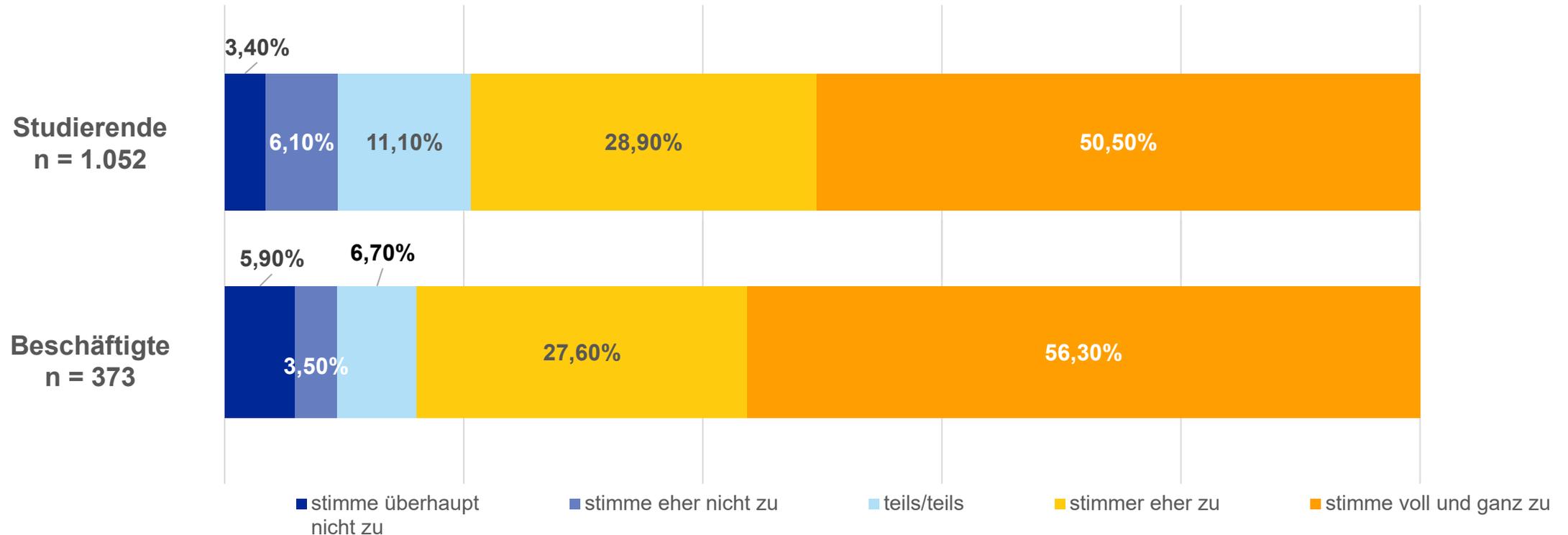
# ERLÄUTERUNG DES TOOLS

Indikator	Item	Item
<b>Intentionalität</b>	Innerhalb der Institution wird Diversität wertgeschätzt und als Chance verstanden.	Die Hochschule Heilbronn bekennt sich zur Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen und sieht diese Vielfalt als Bereicherung. Ich erlebe, dass Personen in meinem Umfeld diese Ansicht teilen.
<b>Prozess</b>	Es bestehen formale Prozesse und Verfahren zugunsten von Diversität, Fairness und Gleichbehandlung.	In meinem direkten Studien- bzw. Arbeitsumfeld werden Personen unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Merkmale gefördert und unterstützt.
<b>Praxis</b>	Beschäftigte werden unabhängig von soziodemographischen Daten gleichbehandelt.	In meinem direkten Studien- bzw. Arbeitsumfeld wird niemand aufgrund seiner persönlichen Merkmale benachteiligt.

\*entwickelt von der Universität Konstanz

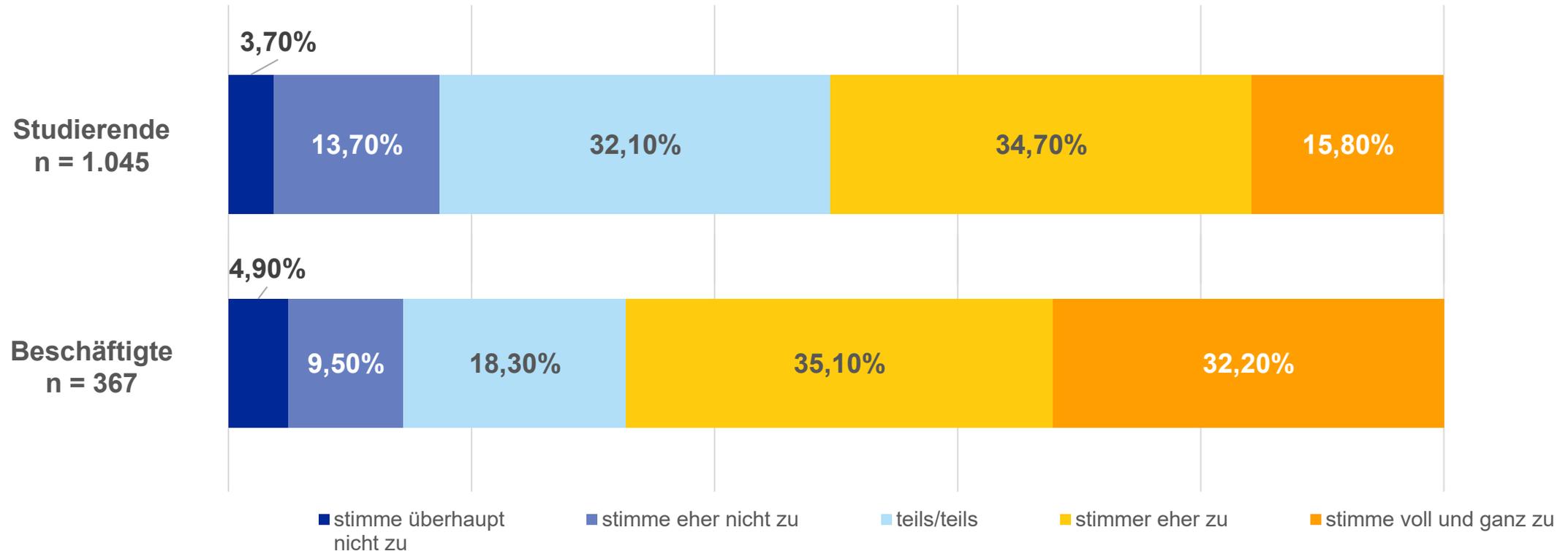
# DIVERSITY-KLIMA – PRAXIS

In meinem direkten Studien- bzw. Arbeitsumfeld wird niemand aufgrund der persönlichen Merkmale benachteiligt.



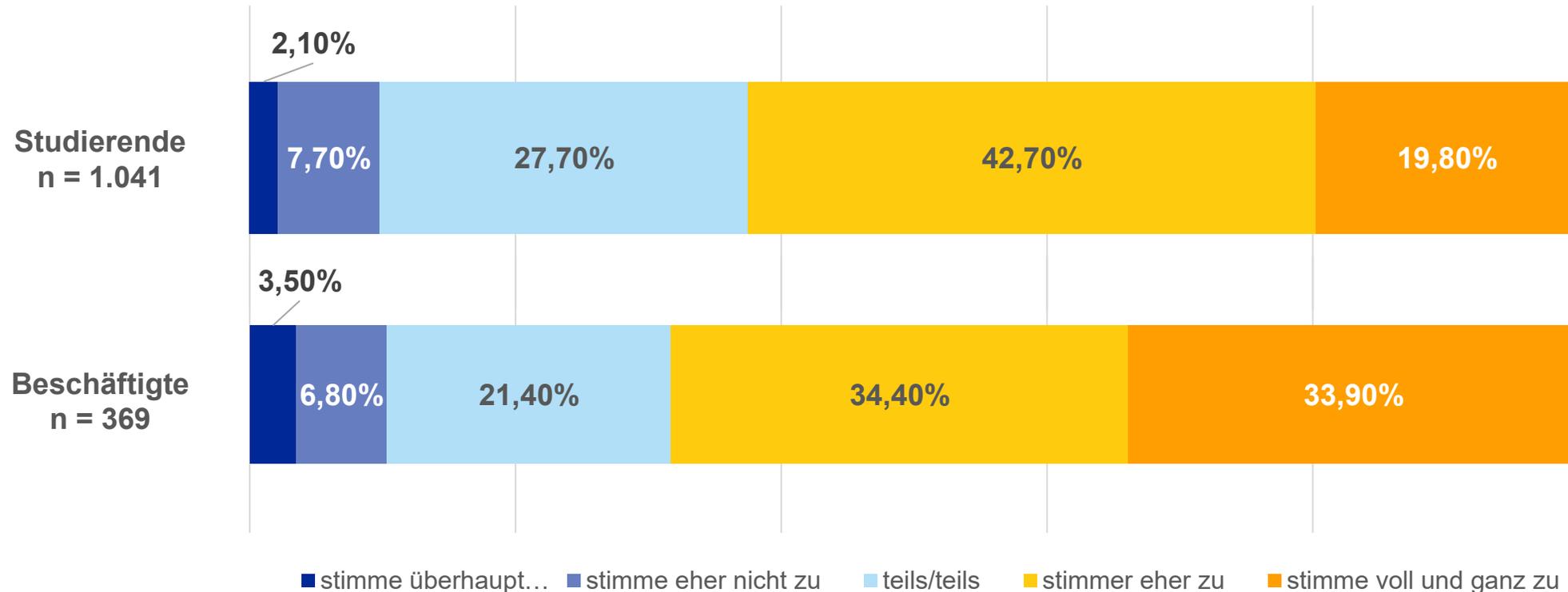
# DIVERSITY-KLIMA – PROZESS

In meinem direkten Studien- bzw. Arbeitsumfeld werden Personen unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Merkmale gefördert und unterstützt.



# DIVERSITY-KLIMA – INTENTIONALITÄT

Die Hochschule Heilbronn bekennt sich zur Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen und sieht diese Vielfalt als Bereicherung. Ich erlebe, dass Personen in meinem Umfeld diese Ansicht teilen.



# DIVERSITY-KLIMA AN DER HHN

	Studierende	Beschäftigte
Die Hochschule Heilbronn bekennt sich zur Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen und sieht diese Vielfalt als Bereicherung. Ich erlebe, dass Personen in meinem Umfeld diese Ansicht teilen.	3,7	3,88
In meinem direkten Studien- bzw. Arbeitsumfeld werden Personen unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Merkmale gefördert und unterstützt.	3,45	3,80
In meinem direkten Studien- bzw. Arbeitsumfeld wird niemand aufgrund seiner persönlichen Merkmale benachteiligt.	4,17	4,25
<b>Diversity-Klima-Index</b>	<b>3,77</b>	<b>3,97</b>

# DIVERSITY-KLIMA AN DER HHN



- **Faktoren mit großem Einfluss auf die Wahrnehmung:**  
Beeinträchtigung, Elternschaft bei Studierenden,  
Diskriminierungserfahrung
- **Faktoren ohne großen Einfluss auf die Wahrnehmung:**  
Migrationshintergrund, Verantwortung für pflegebedürftige  
Angehörige, Religion, Elternschaft bei den Beschäftigten  
sowie FirstGen
- **Männliche Beschäftigte haben den höchsten Indexwert,  
weibliche Studierende den niedrigsten.**



- **Universität Konstanz:**  
Studierendenbefragung ergab Indexwert  
von 3,83
- **Universität Konstanz:**  
Mitarbeitendenbefragung ergab Indexwert  
von 4,3
- **Weitere laufende Befragungen sind  
bekannt, wurden jedoch noch nicht  
veröffentlicht (Stand Mai 2024)**

# 8

# AUSBLICK



# FAZIT

---

- Die HHN zeichnet sich durch eine hohe Diversität der Hochschulmitglieder aus. Insbesondere gibt es sowohl bei Studierenden als auch bei Beschäftigten einen hohen FirstGen-Anteil. Zudem ist die HHN besonders attraktiv für Menschen mit Migrationshintergrund.
- Das Studien- und Arbeitsklima wird positiv bewertet und auch persönlicher Austausch wird wahrgenommen.
- Die Vielfalt an der Hochschule wird begrüßt.
- Verbesserungspotential steckt in der Stärkung der Rolle der Lehrenden als Multiplikator\*innen und Informationsquellen auch für persönliche Anliegen.
- Personengruppen mit erhöhtem Diskriminierungsrisiko erleben auch an der HHN Situationen, die sie als diskriminierend erleben. Insbesondere im Bereich der Mikroaggressionen besteht ein Aufklärungspotential.
- Die Bekanntheit der Anlaufstellen und die Transparenz der Beschwerdeprozesse sollte gestärkt werden.

# GENUTZTE VERGLEICHSTUDIEN

---

- Alves, Hans et al. [2023]: Diskriminierungserfahrungen unter Studierenden der Ruhr Universität Bochum, Bochum, verfügbar auf: <https://news.rub.de/hochschulpolitik/2023-09-05-studie-wie-es-den-rub-studierenden-geht>
- Bender, Désirée; Olejniczak, Lena; Friedrich Alexander Universität Erlangen – Nürnberg (Hrsg.) [2023]: FAU-Studierendenbefragung 2022 Gesamtbericht, verfügbar auf: <https://open.fau.de/items/f949b5cc-08d6-4b29-9f49-bc2c6b5a14dd>
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) [2023]: Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021, verfügbar auf: <https://www.studierendenwerke.de/themen/hochschulpolitik/sozialerhebung>
- Funke, Alexander, Universität zu Köln (Hrsg.) [2023]: Diversität an der Universität zu Köln, Ergebnisse der Studieneingangsbefragung & Befragung der Absolvent\*innen, verfügbar auf: [https://vielfalt.uni-koeln.de/fileadmin/home/bdahmen/PDFs/2023\\_Sonderauswertung\\_Diversitaet\\_SEB\\_WiSe20-21\\_Abs\\_PJ19.pdf](https://vielfalt.uni-koeln.de/fileadmin/home/bdahmen/PDFs/2023_Sonderauswertung_Diversitaet_SEB_WiSe20-21_Abs_PJ19.pdf)
- Rommel, Judith [2024]: Neurodiversität in der digitalen Hochschullehre, Hochschulforum Digitalisierung, verfügbar auf: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/hochschullehre-neurodivers/>
- Stammen, Karl-Heinz, Ebert, Anna, Zentrum für Hochschulqualitätsentwicklung der Universität Duisburg-Essen (Hrsg.) [2020]: Diversity Monitoring Update 2020, Ergebnisse der Studieneingangsbefragung im Wintersemester 2019/20 und der Absolvent\*innenbefragung des Prüfungsjahrgangs 2018, verfügbar auf: [https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico\\_mods\\_00074102](https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00074102)
- Tillmann, Sebastian; Woelki, Marion; Unger, Gina Maria [2021]: Diversity Klima an der Universität Konstanz, verfügbar auf: <https://osf.io/prngx/>

# KONTAKT



Lisa Zimmermann  
Projektkoordinatorin

Hochschule Heilbronn  
Bildungscampus 17  
Raum S.2.12  
74076 Heilbronn  
Tel: +49 7131 504 6810  
E-Mail: [lisa.zimmermann.02@hs-heilbronn.de](mailto:lisa.zimmermann.02@hs-heilbronn.de)



Maren Haag  
Referatsleitung

Hochschule Heilbronn  
Bildungscampus 17  
Raum S.2.13  
74076 Heilbronn  
Tel: +49 7131 504 6703  
E-Mail: [maren.haag@hs-heilbronn.de](mailto:maren.haag@hs-heilbronn.de)