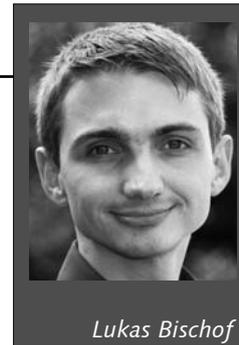


Lukas Bischof & Brankica Assenmacher

Chancengleichheit im Fokus der Qualitätssicherung – Probleme und Möglichkeiten in der Umsetzung eines Akkreditierungskriteriums



Lukas Bischof



Brankica Assenmacher

Die Studierendenschaft deutscher Hochschulen wird immer heterogener. Gleichzeitig wächst die politische und gesellschaftliche Erwartung, dass möglichst viele von ihnen von den Hochschulen erfolgreich zum Abschluss geführt werden sollen. Dies verlangt von Hochschulen, dass sie Diversität aktiv managen. Über den Akkreditierungsrat hat diese Erwartung durch das Kriterium 2.11 „Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit“ Eingang ins Akkreditierungswesen gefunden. Hochschulen wie Akkreditierungsagenturen stehen daher in der Pflicht, die Sicherstellung der Chancengleichheit nicht nur von Mitarbeitenden und Studierenden beider Geschlechter, sondern auch solcher mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder mit Erziehungsaufgaben, ausländischer Studierenden sowie solcher mit Migrationshintergrund und/oder aus sogenannten bildungsfernen Schichten zu gewährleisten. Der vorliegende Beitrag skizziert zunächst die Entstehungsgeschichte dieses Qualitätskriteriums. Anschließend werden die derzeitigen Aktivitäten von 60 deutschen Hochschulen, welche im Jahr 2011 ein FIBAA-Akkreditierungsverfahren durchlaufen haben, ausgewertet und dargestellt. Dabei wird zum einen deutlich, dass die Hochschulen Chancengleichheit sehr unterschiedlich definieren und umsetzen. Zum anderen wird dabei klar, dass Hochschulen – auch aufgrund einer habituell sehr engen Auslegung der Datenschutzvorgaben – nicht über adäquate Daten verfügen, um Erfolge in diesem Bereich nachzuvollziehen. Mit CHE-QUEST – einem Analysetool für das Hochschulmanagement – wird auf ein Instrument hingewiesen, welches eine mögliche Lösung für dieses Problem verspricht.

1. Geschichte und Motivation des Kriteriums 2.11 „Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit“ des Akkreditierungsrates

Die Bundesrepublik Deutschland ist von ihrem Selbstverständnis her eine eher egalitäre Gesellschaft. Dennoch weist sie, wie internationale Vergleichsstudien in der Folge von PISA gezeigt haben, eine bemerkenswert ausgeprägte soziale Selektivität im Zugang zur höheren Bildung auf (CHE Consult 2012a, S. 122ff.). Trotz dieser beträchtlichen Hürden wird die Zusammensetzung der Studierendenschaft an deutschen Hochschulen zunehmend heterogener und es lässt sich derzeit seit langem

wieder ein Trend zu erhöhter Bildungsbeteiligung feststellen. Inzwischen sind ca. neun Prozent der Studierenden Bildungsausländer, elf Prozent besitzen einen Migrationshintergrund, 67 Prozent der Studierenden sind während der Vorlesungszeit erwerbstätig, fünf Prozent studieren mit Kind, 15 Prozent der Studierenden entstammen einem Elternhaus, das der Herkunftsgruppe „niedrig“¹ zugeordnet wird (vgl. Deutsches Studentenwerk et al. 2010). Das durchschnittliche Alter der Studierenden lag im WS 2010/11 zwar insgesamt bei 24 Jahren, der Anteil der Studierenden im Alter von 30-38 Jahren betrug jedoch 11,4 Prozent und im Alter von 39 und älter knapp 4 Prozent (vgl. Destatis 2012). Die Hochschulen stehen somit vor der Aufgabe, diese wachsende Diversität der Studierenden in das Gesamtkonzept der Hochschule zu integrieren und mit geeigneten Maßnahmen im Sinne der Studierbarkeit zu berücksichtigen. Sie müssen sich auf unterschiedliche Biographien, Alter, Lebensumstände, Schulerfahrungen, Kenntnisstände, Studienmotivationen, beruflichen Pläne und Lebensentwürfe der Studierenden einstellen. Der Erfolg in dieser Angelegenheit ist dabei auch ein Gebot des demographischen Wandels – allein bis 2030 wird die Bevölkerung in Deutschland im arbeitsfähigen Alter um sechs Millionen abnehmen (Statistisches Bundesamt 2006). Um den eher steigenden Bedarf an akademisch qualifiziertem Personal zu decken, muss bei sinkenden Schüler/innenzahlen folglich ein relativ höherer Anteil der Bevölkerung studieren. Auch durch diese demographische Entwicklung wird die Diversität der Studierendenschaft in Zukunft noch weiter zunehmen.

Die politische Zielvorstellung bezogen auf das Thema Diversität ist die Förderung von Chancengleichheit. Chancengleichheit wird dabei als das Recht auf eine gerechte Verteilung von Zugangs- und Lebenschancen verstanden, wozu insbesondere das Verbot von Diskriminierung z.B. aufgrund des Geschlechtes, des Alters, der Religion oder der sozialen Herkunft gehört (vgl. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte; Allgemeines Gleichstellungsgesetz). Dieses war mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit und Studierende in besonderen Lebenslagen bereits im Hochschulrahmengesetz (HRG)

¹ Unter Verwendung von Informationen zur beruflichen Stellung der Eltern und zu ihrem Bildungsniveau werden vier soziale Herkunftsgruppen unterschieden, die mit „hoch“, „gehoben“, „mittel“ und „niedrig“ bezeichnet werden.

berücksichtigt (vgl. Hochschulrahmengesetz 1999). Demnach müssten die Hochschulen heute nicht nur ausgereifte Konzepte/Strategien zur Sicherstellung der Chancengleichheit erarbeitet, sondern auch schon ihre Umsetzung erprobt, ausgewertet und nachgebessert haben. Dass dies nur lückenhaft erfüllt worden ist, zeigen die unten stehenden Auswertungen der FIBAA.

Ende 2004 wurde die Geschlechtergerechtigkeit in den Kriterienkatalog des Akkreditierungsrates aufgenommen und verpflichtete damit die Hochschulen „Evaluationsergebnisse unter besonderer Berücksichtigung der (...) Genderaspekte (...)“ – so die Vorgabe – im Antrag auf Re-Akkreditierung darzustellen (Akkreditierungsrat Drs. AR 04/2004). Bereits in 2005 korrigierte sich der Akkreditierungsrat in diesem Punkt und verpflichtete die Agenturen, „die Umsetzung des Konzeptes der Hochschule zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit im gegebenen Studiengang“ zu überprüfen (vgl. Akkreditierungsrat Drs. AR 17/2005). In 2006 verabschiedete der Akkreditierungsrat außerdem eine Erklärung, in der er auf die Notwendigkeit hinweist, in allen Instanzen und Institutionen des Akkreditierungssystems in Deutschland Gender Mainstreaming zu praktizieren. Dies habe auch das Bemühen um eine angemessene Repräsentanz beider Geschlechter auf allen Ebenen des Akkreditierungssystems zur Folge (vgl. Akkreditierungsrat Drs. AR 05/2006). 2008 kam mit dem Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderung ein weiteres, für Chancengleichheit relevantes Kriterium hinzu (vgl. Akkreditierungsrat Drs. AR 86/2007). Wenige Monate später wurde ein Kriterium für Studiengänge mit besonderem Profilanspruch (z.B. berufsbegleitende Studienprogramme) formuliert, welches fordert, dass die adäquate Ausgestaltung (z.B. bzgl. Unterrichtszeiten, realistischer Regelstudienzeiten, Zugang zur erforderlichen Literatur evtl. auch von zu Hause aus etc.) in der Akkreditierung nachzuweisen sind (vgl. Akkreditierungsrat Drs. AR 15/2008). Die in 2010 verabschiedete Handreichung der AG „Studiengänge mit besonderem Profilanspruch“ regelt ausführlich die Berücksichtigung von Besonderheiten der dualen, weiterbildenden, Teilzeit-, Intensiv- und Fernstudiengänge (vgl. Akkreditierungsrat Drs. AR 95/2010). Seit Ende 2009 existiert das Kriterium 2.11 „Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit“ in seiner heutigen Form (Akkreditierungsrat Drs. AR 25/2012):

„Auf der Ebene des Studienganges werden die Konzepte der Hochschule zur Geschlechtergerechtigkeit und zur Förderung der Chancengleichheit von Studierenden in besonderen Lebenslagen wie beispielsweise Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Studierende mit Kindern, ausländische Studierende, Studierende mit Migrationshintergrund und/oder aus sogenannten bildungsfernen Schichten umgesetzt.“

Damit hat sich der Akkreditierungsrat schrittweise einem umfassenden Verständnis von Chancengleichheit angenähert. Das Kriterium 2.11 stellt, gemeinsam mit den diesbezüglichen Vorgaben der einzelnen Landeshochschulgesetze (z.B. Mutterschutzfristen, Nachteilsausgleich etc.) die Arbeitsgrundlage für die praktische Tätigkeit der Akkreditierungsagenturen dar. Damit voll-

zieht der Akkreditierungsrat eine Entwicklung nach, die auch auf transnationaler Ebene zunehmende Bedeutung erhält. So wird spätestens seit dem Leuven-Communiqué (2007) die soziale Dimension des Bologna-Prozesses diskutiert und Wert darauf gelegt, dass Bildung im Sinne des Bologna-Prozesses bedeutet, erstens die soziale Selektivität des Bildungssystems zu beobachten und zweitens Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, Hemmnisse beim Zugang zu postsekundärer Bildung abschwächen. Die regelmäßige Überprüfung der Umsetzung von Chancengleichheit im Rahmen von Akkreditierungsverfahren gibt den Agenturen daher einen guten Einblick in den Umgang der Hochschulen mit dem Thema. Aus diesem Grunde werden die hier gemachten Erfahrungen im Folgenden als Grundlage für die Handlungsempfehlungen genommen. Es ist jedoch unbestritten, dass die Umsetzung der Chancengleichheit angesichts einer zunehmenden Diversität nicht nur als eine Vorgabe des „Akkreditierungssystems“ zu sehen ist. Sie ist vielmehr ein Bestandteil des hochschulischen Bildungsauftrags geworden.

2. Umgang mit Chancengleichheit an Hochschulen

Die Formulierung des Kriteriums, wie sie der Akkreditierungsrat vorgibt, stellt Agenturen bei der Programmakkreditierung vor Herausforderungen, denn das Kriterium setzt voraus, dass die Hochschulen bereits über ein hochschulübergreifendes Konzept des Diversity Managements verfügen. Die Gutachtergruppe in einer Programmakkreditierung kann jedoch lediglich die Umsetzung eines solchen Konzeptes auf Studiengangebene prüfen. Gegenstand der Prüfung ist somit weder das Konzept selbst, noch die Effektivität der Maßnahmen, sondern die – idealerweise aus dem Konzept abgeleiteten – Aktionen, die im Rahmen des Studienprogrammes zu einer Chancengleichheit aller Parteien führen sollen. Wird bei einer Programmakkreditierung nun festgestellt, dass kein Konzept auf der Hochschulebene vorhanden ist, stellt dies im Sinne des Kriteriums keinen akkreditierungsrelevanten Mangel dar. Anders als bei einem institutionellen Verfahren kann in einer Programmakkreditierung nicht verlangt werden, dass auf Hochschulebene ein Chancengleichheitskonzept verfasst wird. Hier kann nur im Falle von Mängeln in der Umsetzung der Chancengleichheit auf den Nutzen eines hochschulweiten Konzeptes und dessen konsequenter Umsetzung *empfehlend* hingewiesen werden. Das gleiche Problem besteht hinsichtlich der Frage, ob das Konzept überhaupt sinnvoll ist, ob es der Strategie und dem Profil der Hochschule bzw. der Struktur der Studierendenschaft und des Personals entspricht oder ob es die gewünschten Ergebnisse zeitigt. Auch dies ist gemäß den Vorgaben kein Gegenstand der Überprüfung. Diese Ausgangslage erfordert von den Agenturen eine eigene Interpretation dessen, was sie in einem Verfahren an Informationen verlangen müssen, um sich in der Lage zu sehen, die Chancengleichheit bewerten zu können.

Nun gibt es drei unterschiedliche, aber einander ergänzende Möglichkeiten auf Basis derer die FIBAA die Maßnahmen zur Chancengleichheit evaluiert. Zum einen

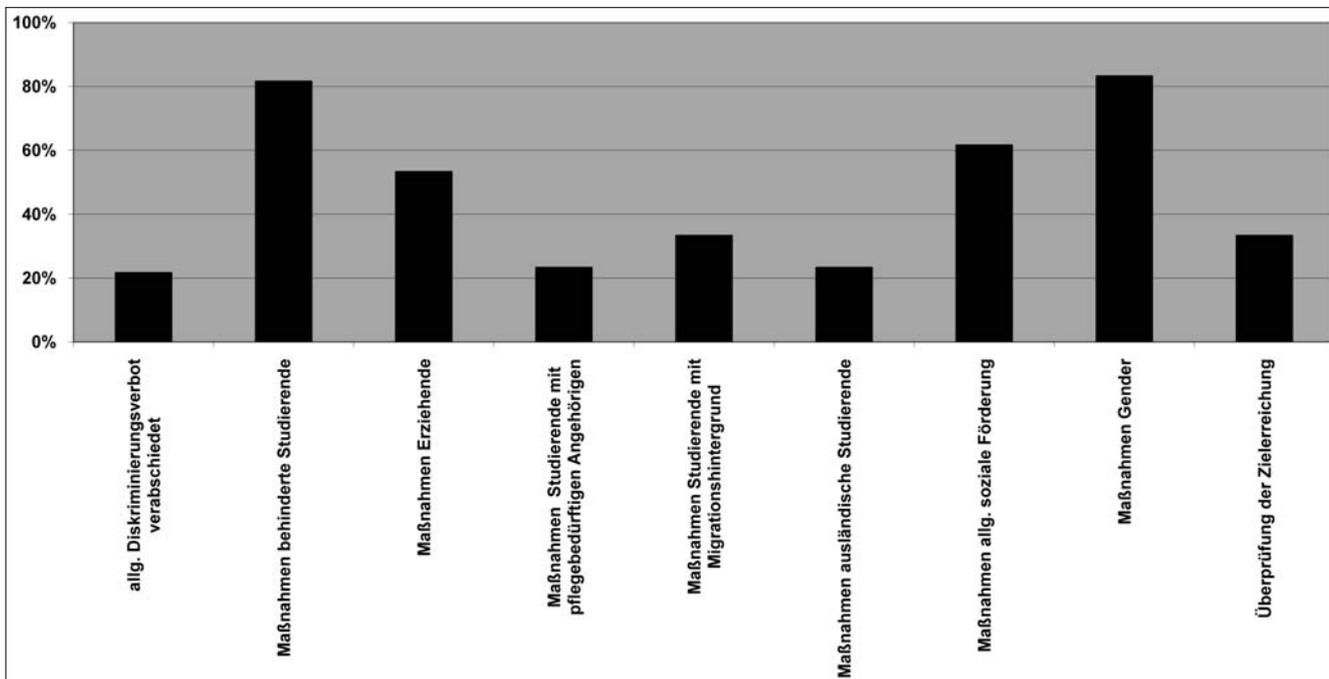
stützt sich die Bewertung auf die Darstellung **der Hochschule in der Selbstdokumentation**. Im FIBAA Fragen- und Bewertungskatalog (FBK) zur Erstellung der Selbstdokumentation werden die Hochschulen explizit gebeten – analog zu der obigen Interpretation des Kriteriums – die Umsetzung des Konzeptes der Hochschule zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und der Chancengleichheit von Studierenden in besonderen Lebenslagen in dem betreffenden Studiengang zu beschreiben. Festzuhalten ist jedoch zu diesem Schritt, dass es der Hochschule selbst überlassen ist, welche Daten sie dazu liefert. Zusätzlich verlangt die FIBAA schriftliche **Belege**, dass die Maßnahmen umgesetzt werden. Hierzu geben begleitende Dokumente (z.B. Studien- und Prüfungsordnung), in denen Nachteilsausgleich, Diskriminierungsverbot, Mutterschutzfristen etc. geregelt sind sowie statistische Daten weiteren Aufschluss über den grundsätzlichen Umgang mit dem Kriterium. Schlussendlich geben die **Gespräche vor Ort** der Gutachtergruppe die Gelegenheit, mit den Nachteils- und Gleichstellungsbeauftragten, aber auch mit Lehrenden, dem Verwaltungspersonal und Studierenden zu sprechen und sich einen Eindruck über den Umgang mit dem Thema zu verschaffen. Abgesehen davon, dass sich Hochschulen in der Selbstdokumentation direkt zum Thema Chancengleichheit äußern sollen, ist die FIBAA in ihren Akkreditierungsverfahren interessiert zu erfahren, ob und welche zusätzlichen Dienstleistungen (z.B. soziale Förderung, Karriereberatung) sowie fachliche und überfachliche Beratung (z.B. Mentorenprogramme, Tutorien, Unterstützung bei der Studienorganisation) den Studierenden unterstützend angeboten werden. Dies wird im FIBAA-FBK unabhängig von der Frage nach der Chancengleichheit erfragt, alle relevanten Informationen fließen jedoch ebenfalls in die Bewertung des Kriteriums mit ein. Im Sinne der eingangs dargestellten Problematik hat die FIBAA Consult auf der Basis der ihr aus den Akkreditierungsverfahren 2010/11 vorliegenden Informationen eine Analyse von 60 akkreditierten Studiengängen an 60 verschiedenen deutschen Hochschulen vorgenommen (50 Fachhochschulen und 10 Universitäten). Die Zielsetzung der Analyse war festzustellen, welche Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit die Hochschulen ergreifen und wie sie den Erfolg ihrer Maßnahmen sicherstellen.

Folgende Kriterien wurden bei der Auswertung berücksichtigt:

1. Hat die Hochschule ein **allgemeines Diskriminierungsverbot** verabschiedet und veröffentlicht? Dabei wurden auch die in Verordnungen und Beschlüssen integrierten Diskriminierungsverbote berücksichtigt.
2. Trägt die Hochschule dafür Sorge, dass **behinderte Studierende** in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können? Dazu gehören z.B. **Nachteilsausgleiche** im Rahmen der Zulassung zum Studium, des Prüfungswesens sowie der räumlichen Ausstattung.
3. Werden die besonderen Bedürfnisse von Schwangeren und Studierenden mit Kindern (**Erziehende**) berücksichtigt, wie z.B. Elternzeit, Mutterschutzfristen, Kinderbetreuung innerhalb der Hochschule?
4. Werden die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit **pflegebedürftigen Familienangehörigen** berücksichtigt, wie z.B. eingeschränkte Anwesenheit?
5. Werden die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit **Migrationshintergrund** und/oder aus so genannten **bildungsfernen Schichten** berücksichtigt? Die Erfahrungen der Hochschulen mit hohem Anteil an Studierenden mit Migrationshintergrund und/oder aus einem Elternhaus mit niedrigem Bildungsniveau haben gezeigt, dass diese häufig zusätzliche Angebote zum wissenschaftlichen Schreiben sowie etwas intensivere fachliche und überfachliche Betreuung benötigen. Derartige und ähnliche Maßnahmen spielen in der Auswertung dieses Kriteriums eine Rolle.
6. Werden die besonderen Bedürfnisse von **ausländischen Studierenden** berücksichtigt? Das Kriterium wurde als positiv gewertet, wenn die Unterstützung für ausländische Studierende von organisatorischer Hilfestellung über sprachliche Angebote bis zu diversen Integrationsmaßnahmen reichte.
7. Wirkt die Hochschule an der **sozialen Förderung** der Studierenden mit? Die soziale Förderung zielt auf eine Verbesserung der sozialen Chancengleichheit ab, und zwar durch Gewährung von Entfaltungshilfen bei sehr unterschiedlichen Bedarfslagen. Daher wurden bei diesem Kriterium beispielsweise finanzielle Fördermöglichkeiten, soziale, psychologische, fachliche und überfachliche Beratung etc. berücksichtigt.
8. Fördert die Hochschule die tatsächliche Durchsetzung der **Gleichberechtigung von Frauen und Männern** und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin? Dieses Kriterium bezieht sich nicht nur auf die Studierendenschaft einer Hochschule sondern auch auf das Lehr- und Verwaltungspersonal. Hierbei spielten folgende Maßnahmen in der Auswertung eine positive Rolle: Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten im Sinne des Gender Mainstreaming (Sensibilisierung aller Personengruppen), institutionelle und strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Steigerung des Frauenanteils an Professuren, Steigerung des Studentinnen- bzw. Studentenanteils in geschlechtlich einseitig dominierten Studiengängen durch gezielte Anwerbung, Gestaltung einer familien-gerechten Hochschule zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium etc.
9. Findet eine **Bewertung der Erfüllung der Chancengleichheitsziele** der Hochschule statt? Hierbei wurde geprüft, ob die Hochschule im Rahmen ihrer internen Qualitätssicherung die entsprechende Kennzahlen zur Überprüfung und wenn nötig zur Änderung ihrer Konzeption und/oder Maßnahmen heranzieht.

Hinsichtlich der erhobenen Kriterien zeigt sich, dass in erster Linie Struktur- und Prozessmerkmale (Vorhandensein von Dokumenten und Maßnahmen) und kaum Ergebnisqualitätsmerkmale erhoben werden konnten. Auf diese Problematik wird im Folgenden noch eingegangen. Besonders auffällig bei der Auswertung der Daten war, dass die hochschulinternen Wahrnehmungen bzw. das hochschuleigene Verständnis dafür, welche Personen nun zu denen zählen, die durch spezielle Konzepte ge-

Abbildung 1: Umsetzung der einzelnen Kriterien an allen betrachteten Hochschulen

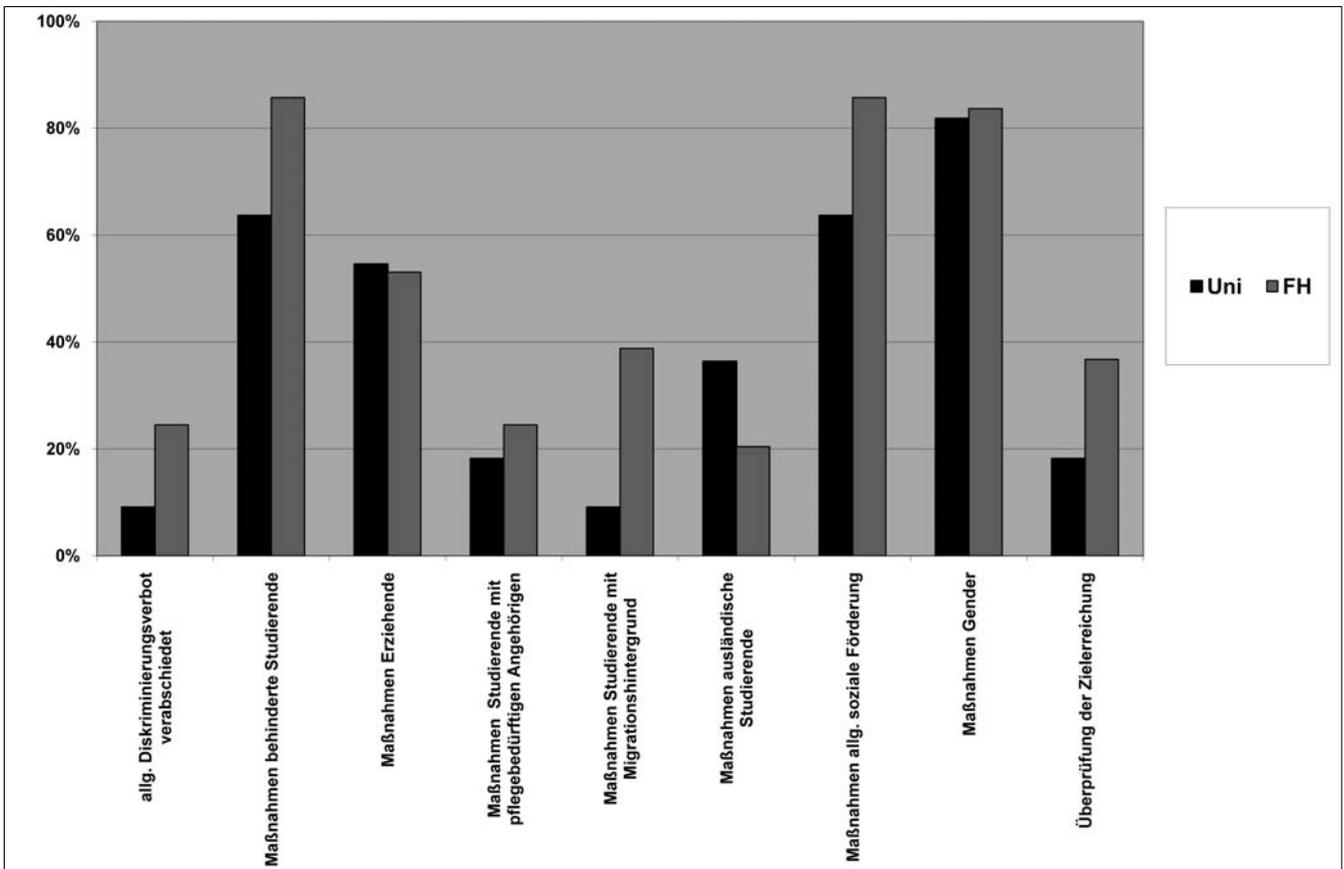


fördert und/oder geschützt werden sollen, weit auseinander gehen. Eine einheitliche Meinung darüber gab es nur im Bezug auf Personen mit körperlichen Einschränkungen, Frauen, Schwangeren und Erziehenden. Diese Personengruppen wurden als solche wahrgenommen, die besondere Bedürfnisse haben und denen man konzeptionell entgegenkommen muss. Dies überrascht insofern nicht, da diese Personengruppen auch durch Hochschulgesetze gefördert werden und führt dazu, dass Regelungen zu Nachteilsausgleich und Geschlechtergerechtigkeit sowie zur Inanspruchnahme der gesetzlichen Mutterschutzfristen und der Fristen der Elternzeit an über 80% der betrachteten Hochschulen in den Hochschul-, oder Studien- und Prüfungsordnungen verankert sind. Spätestens mit der erfolgreichen Akkreditierung sind es 100%, da diese Kriterien die Verleihung des Akkreditierungsratssiegels bedingen. Ein übergreifendes, von der Hochschule verabschiedetes Diskriminierungsverbot, z.B. aufgrund des Geschlechtes, des Alters, der Religion oder der sozialen Herkunft, gab es dagegen nur in 22% aller Fälle.

Dagegen wurde die Berücksichtigung von besonderen Bedürfnissen ausländischer Studierender und pflegebedürftiger Familienangehörigen an nur 14 von 60 Hochschulen (23%) im Rahmen von Chancengleichheit thematisiert. Im Zusammenhang mit den Darstellungen zur Internationalität ihres Studienganges wurde jedoch deutlich, dass in den meisten Fällen sehr umfangreiche Unterstützung für ausländische Studierende geleistet wird. Diese Maßnahmen werden nur nicht immer dem Konzept der Chancengleichheit zugeordnet. Ganz anders ist der Fall mit Studierenden mit Migrationshintergrund und/oder aus Elternhäusern mit niedrigem Bildungsniveau. Lediglich 33% der Hochschulen berücksichtigen diese Studierenden mit gezielten Förderangeboten, wie z.B. mit zusätzlichen Kursen und Mentorenprogrammen.

Immerhin 62% der Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit. Das Spektrum dieser Fördermaßnahmen ist, über alle Hochschulen hinweg betrachtet, sehr breit gefächert. Ihr Umfang ist von Hochschule zu Hochschule sehr unterschiedlich. Hochschulen, die als „stark kundenorientiert“ erschienen, haben ein sehr umfangreiches Angebot an zusätzlichen Dienstleistungen. Diese beginnen mit einem Beratungsgespräch bereits in der Bewerbungsphase, in dem die Studienmotivation, die beruflichen Pläne, Lebensumstände, Kenntnisstand sowie die Biographien der Bewerber/der Bewerberinnen und der angestrebte Studiengang aufeinander abgestimmt werden. Im Studium setzt sich die Fürsorge für Studierende fort durch Mentorenprogramme zwecks fachlicher Beratung, Beratung zur Studienorganisation, um z.B. passende Lösungen terminlicher Art zu finden, die mit den Lebensumständen der Studierenden korrespondieren, sowie sonstiger überfachlicher Beratung (z.B. zu Finanzierungsmodalitäten). Zudem werden Personen frei gestellt, die als Seelsorger/Seelsorgerinnen fungieren. Ein Seelsorger/eine Seelsorgerin bietet Orientierungs- und Entscheidungshilfen und vermittelt weiter an Behörden oder andere Beratungseinrichtungen. Auch professionelle psychologische Beratung wird zum Teil angeboten, z.B. zur Bewältigung von Prüfungsangst und Stress/Überforderung sowie Mobbing im Praktikum. Anzumerken ist, dass all diese Angebote allen Studierenden zur Verfügung stehen. Die Hochschulen zielen dabei nicht auf bestimmte Personengruppen ab. Damit sprechen sie zwar auch die meisten betroffenen Personengruppen an und leisten einen Beitrag für die Chancengleichheit. Auf diese Weise kann jedoch nicht nachvollzogen werden, ob, und wenn ja, welche Angebote für die Zielgruppe besonders relevant waren und zum Erfolg führten, da solche Daten nicht erhoben werden und sich Evaluationen wenn vorhanden meist auf Zufriedenheitsbewertungen beschränken.

Abbildung 2: Umsetzung der einzelnen Kriterien nach Hochschulart



Es mag durchaus sein, dass manche Hochschulen in ihren Chancengleichheitskonzepten bestimmte Personengruppen absichtlich nicht berücksichtigen, weil sie glauben, diese mit ihren Studienrichtungen und -bedingungen gar nicht anzusprechen. Ob die Hochschulen hierfür eine verlässliche Datenbasis haben, ist fraglich. Auf welcher Entscheidungsbasis die Chancengleichheitskonzepte erstellt werden ist kaum nachvollziehbar. Laut Auswertung des letzten Kriteriums – inwiefern die gesetzten Ziele auch erfüllt wurden – findet an nur 33% der Hochschulen eine Evaluation der durchgeführten Maßnahmen statt. Wo dies geschieht, basiert diese zum einen auf statistischen Daten und zum anderen auf der Berichterstattung von Beauftragten (Nachteils- oder Gleichstellungsbeauftragten) an relevante Hochschulgremien. Wie ihre Wirksamkeit hochschulintern evaluiert und die Maßnahmen weiterentwickelt werden ist folglich unklar. Die Akkreditierungsdokumentation der restlichen 67% der Hochschulen enthält weder konkrete Informationen noch Hinweise darauf, dass sie dazu relevante Daten erfassen. Dieses Problem beginnt bereits damit, dass Hochschulen in der Regel nicht wissen, welche sozialen Gruppen an ihrer Hochschule wie stark vertreten sind, denn sie erheben diese demographischen Punkte (noch) nicht bei der Einschreibung. Dabei müssten Informationen zur Zusammensetzung der Studierendenschaft (und jener der Mitarbeiter/der Mitarbeiterinnen) an sich Ausgangspunkt für jegliche Konzepte im Bereich Chancengleichheit sein.

Daten zu diesem Feld werden zumindest zum jetzigen Zeitpunkt entweder nicht erhoben oder beziehen sich nur auf Teilaspekte. Besonders markant sind die Folgen für die quantitativ wie innenpolitisch so wichtige Gruppe der Studierenden mit Migrationshintergrund. Da Deutschland sich vor 1998 nicht als Einwanderungsland verstand, wird von den Hochschulen bei der Einschreibung lediglich das Merkmal ‚Nationalität‘ erfasst. Dies ist aber in Bezug auf den Migrationshintergrund unzureichend, seit ein immer größerer Teil der Migrant/innen in der ‚zweiten Generation‘ die deutsche Staatsbürgerschaft inne hat. In offiziellen Statistiken wiederum können nur die so genannten ‚Bildungsinländer/innen‘ betrachtet werden, womit nur eine Teilgruppe der Studierenden mit Migrationshintergrund erfasst wird. So kommt es, dass die Hochschulen nicht in der Lage sind, die Entwicklung bestimmter Kohorten nachzuverfolgen – 20% der Studierenden mit Migrationshintergrund im ersten Semester sollten sich, unabhängig von einer perfekten Realisierung der Chancengleichheit, auch in 20% Absolventen mit Migrationshintergrund widerspiegeln. Ob die Maßnahmen einer Hochschule in Bezug auf Chancengleichheit auf dieses Ziel hin wirksam sind, kann derzeit nicht nachvollzogen werden. Ob die (ehrvollen) Absichten der Hochschulen und deren teilweise beträchtlicher Ressourceneinsatz im Sinne des Studienerfolgs Früchte tragen, kann derzeit nicht genau festgestellt werden. Letztlich muss sich aber jede Anstrengung der Hochschulen an ihrem Ergebnis messen lassen. Daher wird im Folgenden der Frage

nachgegangen: Wie kann sich die Umsetzung der Chancengleichheit messbar machen lassen, so dass Hochschulen die Erfolge ihrer Bemühungen empirisch valide nachvollziehen können und so in der Lage sind, gezielter und ressourcenschonender auf die Bedürfnisse ihrer heterogenen Studierendenschaft eingehen zu können? Oder anders gefragt: Wie können die Effekte von Studium und Lehre so gemessen werden, dass Ungleichbehandlungen von Gruppen von Studierenden transparent werden?

3. Neue Ansätze bei der Messung von Effekten des Studiums

Ohne die entsprechenden Daten befinden sich Hochschulen sozusagen „im Blindflug“ und können weder ihre spezifischen Herausforderungen analysieren, noch messbare Ziele benennen. Wenn wir die Chancengleichheit und Diversität an Hochschulen stärker fördern wollen, dann ist von zentraler Bedeutung, dass Hochschulen über die entsprechenden Daten verfügen. Gerade die hochschulinternen Steuerungssysteme, wie etwa die Mittelverteilung, sind nur dann funktionsfähig, wenn sie auf relevante Daten zurückgreifen können. Ein Instrument, welches eine solide Datenbasis zur quantitativen Erfassung studienrelevanter Diversitätsmerkmale zur Verfügung stellen kann, ist das 2009-2012 von CHE-Consult in Kooperation mit acht Partnerhochschulen im Projekt „Vielfalt als Chance“ entwickelte CHE-QUEST (CHE Consult 2012b). QUEST ist als anonyme Befragung der Studierenden einer Hochschule angelegt. Das Instrument wurde mit einer Stichprobe von ca. 1.000 Studierenden psychometrisch validiert (vgl. Leichsenring, Sippel und Hachmeister 2011) und es steht ein Datensatz von derzeit ca. 25.000 Fällen für vergleichende Auswertungen zur Verfügung. CHE-QUEST spiegelt auf verschiedenen Ebenen die individuelle student experience, also die Wahrnehmung der Situation im Studium wieder: Die Daten reichen von den persönlichen Merkmalen der Studierenden über deren Wahrnehmung der hochschulischen Angebote bis hin zu ihrer Einstellung in Bezug auf bestimmte Aspekte eines Studiums. Dabei wird ein in Deutschland methodisch völlig neuer Ansatz verfolgt: Die Befragung kombiniert die Erhebung zentraler soziographischer Merkmale studienrelevanter Diversität (wie Geschlecht, Migrationshintergrund, Bildungshintergrund) mit psychometrischen Faktoren, welche den Grad der Adaption der Studierenden an die Anforderungen und Bedingungen eines Studiums beschreiben und somit für den Studienerfolg vorhersagekräftig sind. In der Verknüpfung dieser Dimensionen können Aspekte studienrelevanter Diversität beschrieben werden: Welche Merkmale der Studierenden, welche Merkmale der Hochschule fördern die Adaption? Wo passen die Angebote und Erwartungen der Hochschule und das, was die Studierenden ins Studium mitbringen, noch zusammen, und wo nicht mehr? Und nicht zuletzt – Welche Effekte haben die Aktivitäten der Hochschulen auf die unterschiedlichen Gruppen von Studierenden? Genau diese Frage stellt sich im Hochschulbereich an vielen Stellen. Die aus CHE-QUEST gewonnenen Daten eröffnen Hochschulen somit gänzlich neue Dimensionen des Erfolgs-

monitorings und zwar von Maßnahmen im Bereich Diversity Management („wie gut ist die Passung der Hochschule und einer speziellen Gruppe von Einwanderern?“), aber auch allgemeineren Fragen der Qualitätssicherung und des Studienerfolgs: CHE QUEST befriedigt damit ein Erkenntnisinteresse, welches aus den derzeit erhobenen Daten der Hochschulstatistik, dem Campus Management, aus Lehrevaluationen oder aus dem CHE-Ranking noch nicht geleistet werden kann. Mehrere Hochschulen haben sich bereits entschlossen, CHE QUEST als regelmäßigen Bestandteil ihres Qualitätsmanagement- und Monitoringsystems einzusetzen und werden so zukünftig in der Lage sein, ihren Erfolg im Umgang mit Diversität und in der Verbesserung von Chancengleichheit nachzuverfolgen und in Akkreditierungsverfahren darzustellen. Im November 2012 hat die EU Kommission sich entschieden, die Effekte des ERASMUS-Programms mit Hilfe einer Methode zu untersuchen, die auf dem QUEST-Ansatz beruht.

4. Fazit

Gleichgültig, in welchem Umfang, mit welcher Motivation und mit welchen Instrumentarien eine Hochschule Chancengleichheit fördert – ohne relevante Daten ist ein zielgerichteter Umgang mit Chancengleichheit nicht möglich. Dass hierbei Entwicklungspotenzial an den Hochschulen besteht, hat uns die FIBAA Consult-Analyse gezeigt – zur Analyse des Themas Chancengleichheit können aufgrund fehlender Daten derzeit einzig Input- und Prozessmerkmale berücksichtigt werden, was eindeutig noch unbefriedigend ist. Ohne eine valide Datenbasis ist ein ganzheitlicher Umgang einer Hochschule mit dem Thema Diversität nicht möglich. Dies würde zwar auch in manchen Akkreditierungsverfahren Vorteile bringen, um beispielsweise die Studierbarkeit zu erhöhen und die Abbrecherquoten besser nachvollziehen zu lassen bzw. zu reduzieren. Der größte Vorteil ist jedoch die Befähigung einer Hochschule, proaktiv auf die eingangs beschriebene zunehmende Diversität der Studierendenschaft einzugehen. Um dieser Herausforderung und gesellschaftlichen Notwendigkeit adäquat begegnen zu können, müssen sich Hochschulen in die Lage versetzen, die Wirksamkeit ihrer Bemühungen im Feld Diversität und Chancengleichheit für sich und andere nachvollziehbar zu machen. Hierzu benötigen wir neue Ansätze wie den CHE QUEST-Ansatz, weil nur so Unterschiede bei den Studierenden in Bezug auf die Effekte des Studiums – letztendlich also in Bezug auf den Studienerfolg – transparent gemacht werden können.

Literaturverzeichnis

- Akkreditierungsrat (Drs. AR 04/2004):* Grundsätze für die Reakkreditierung von Studiengängen.
- Akkreditierungsrat (Drs. AR 17/2005):* Kriterien für die Akkreditierung von Akkreditierungsagenturen. Online verfügbar unter http://www.gew-huf-kassel.de/docs/Lehre/AR/Stiftung_Akkreditierung_AR_17_2005_Kriterien_f_d_Akkreditierung_von_Akkreditierungsagenturen.pdf, zuletzt geprüft am 21.09.2012.
- Akkreditierungsrat (Drs. AR 05/2006):* Gender Mainstreaming in der Akkreditierung. Online verfügbar unter http://www.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/Beschluesse_AR/b_Gender_Mainstreaming.pdf, zuletzt geprüft am 21.09.2012.

Akkreditierungsrat (Drs. AR 86/2007): Kriterien für die Akkreditierung von Studiengängen.

Akkreditierungsrat (Drs. AR 15/2008): Kriterien für die Akkreditierung von Studiengängen. Online verfügbar unter http://www2.fzs.de/uploads/kriterien_studiengaenge.pdf (zuletzt geprüft am 21.09.2012).

Akkreditierungsrat (Drs. AR 95/2010): Handreichung der AG „Studiengänge mit besonderem Profilsanspruch“. Online verfügbar unter http://www.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/Beschluesse_AR/AGProfil_Handreichung.pdf (zuletzt geprüft am 21.09.2012).

Akkreditierungsrat (Drs. AR 25/2012): Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung. Online verfügbar unter http://www.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/AR/Beschluesse/AR_Regeln_Studiengaenge_aktuell.pdf (zuletzt geprüft am 21.09.2012).

CHE Consult (2012a): Diversity Report. Der Gesamtbericht. Unter Mitarbeit von Berthold, C./Brandenburg, U./Güttner, A./Kreft, A.-K./Leichsenring, H./Morzick, B., Gütersloh. Online verfügbar unter http://www.che-consult.de/downloads/CHE_Diversity_Report_Gesamtbericht.pdf (zuletzt geprüft am 24.09.2012).

CHE Consult (2012b): Quest – ein Analysetool für das Hochschulmanagement. Studienrelevante Diversität: Kurzbeschreibung einer Methodik und von ermittelten Studierendentypen. Gütersloh. Online verfügbar unter http://www.che.de/downloads/Consult_Briefing_1_2__QUEST_Studierendentypen.pdf (zuletzt geprüft am 24.09.2012).

Destatis (2012): Studierende an Hochschulen – Vorbericht – WS 2011/2012. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/StudierendeHochschulenVorb2110410128004.pdf?__blob=publicationFile (zuletzt geprüft am 21.09.2012).

Deutsches Studentenwerk/Isserstedt, W./Middendorff, E./Kandulla, M./Borchert, L./Leszczensky, M. (2010): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009. 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem. Berlin, Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung. Online verfügbar unter http://www.bmbf.de/pub/wslsdl_2009.pdf (zuletzt geprüft am 21.09.2012).

Leichsenring, H./Sippel, S./Hachmeister, C.-D. (2011): CHE-QUEST – Ein Fragebogen zum Adaptionsprozess zwischen Studierenden und Hochschule. Entwicklung und Test des Fragebogens. Gütersloh. Online verfügbar unter http://www.che-consult.de/downloads/CHE_AP144__QUEST_Entwicklung_und_Test_des_Fragebogens.pdf (zuletzt geprüft am 24.09.2012).

Statistisches Bundesamt (2006): 11. koordinierte Bevölkerungsvorausbe-
rechnung – Annahmen und Ergebnisse. Wiesbaden.

■ **Lukas Bischof**, Dipl. Psych., Projektleiter CHE Consult im Bereich Qualitätsmanagement, Akkreditierung, Student Services und Evaluationsprojekte, E-Mail: lukas.bischof@che-consult.de

■ **Branka Assenmacher**, M.A., Leiterin der Bereiche Gutachterwesen und FIBAA Consult, Internationale Qualitätssicherungsagentur FIBAA, E-Mail: assenmacher@fibaa.org

Reihe Gestaltung motivierender Lehre in Hochschulen: Praxisanregungen

Werner Kretschmar/Ernst Plietz
Die Vorlesung - eine Anleitung zu ihrer Gestaltung

Vorlesungen sind seit jeher hochschultypische Lehrform. Daran wird sich schon wegen der hohen Studierendenzahlen nichts ändern, obwohl die Vorlesung häufig zu hohe Anforderungen an die Konzentrations- und Aufnahmefähigkeit der Hörer stellt. Es bedarf einer durchdachten Planung und Darbietung des Lehrstoffes, wenn der von den Lehrenden angestrebte Orientierungs- und Lerneffekt zumindest bei der Mehrzahl ihrer Studierenden erzielt werden soll. Die vorliegende Schrift geht auf die mit Vorlesungen verfolgten Absichten ein sowie darauf, wie die Zuwendung der Lernenden zum Lehrinhalt (besser) erreicht werden kann. Es folgen Hinweise, wie die Lehrenden die Faßlichkeit des zu Vermittelnden verbessern können und wie das Behalten des Gehörten gefördert werden kann. Schließlich wird auf personale Momente für Vorlesungserfolg und auf die Struktur von Vorlesungen eingegangen. Didaktisch und psychologisch begründete Empfehlungen wie in dieser Schrift können den jüngeren Lehrenden bei der Planung und Ausführung ihrer Lehrvorhaben helfen. Auch erfahrene Dozenten werden Anregungen finden. Die Autoren sind erfahrene Hochschulpädagogen, die sich über lange Jahre intensiv mit Lehre und Lernen und insbesondere mit Vorlesungen auseinander gesetzt und viele Generationen von Lehrenden ausgebildet haben.



ISBN 3-937026-37-1,
Bielefeld 2005, 36 Seiten, 9.95 Euro

Bestellung - Fax: 0521/ 923 610-22, E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de