

Versagen des Hochschulsystems, Chancen für die Hochschulpolitik?

Dr. Jörg Dräger | Berlin, 02.07.2012

A. Bisher hoch selektiver Hochschulzugang muss überwunden werden

B. Diversity Management wird für deutsche Hochschulen immer wichtiger

C. Politische Steuerung ist Basis für erfolgreiches Diversity Management

D. Strukturvorgaben machen Diversity Management finanzierbarer

E. Hochschulen und Politik sollten Diversität als Chance nutzen

A. Bisher hoch selektiver Hochschulzugang muss überwunden werden

B. Diversity Management wird für deutsche Hochschulen immer wichtiger

C. Politische Steuerung ist Basis für erfolgreiches Diversity Management

D. Strukturvorgaben machen Diversity Management finanzierbarer

E. Hochschulen und Politik sollten Diversität als Chance nutzen

Ziel noch nicht erreicht: Der hoch selektive Hochschulzugang wird sich ändern müssen

Treiber eines weniger selektiven Hochschulzugangs

- **Ungerechter Hochschulzugang – am „Normalstudierenden“ ausgerichtete Hochschulen**
- **Fachkräftemangel**
- **Negative Demografie (Schülerschwund)**

Ziel: Mehr „atypische“ Studierende an die deutschen Hochschulen

Heute sind die Hochschulen noch überwiegend an dem vermeintlichen Normalstudierenden ausgerichtet

„Typischer Studierender“

- Jung (Studium direkt nach der Hochschulzugangsberechtigung)
- Studiert in Vollzeit
- Präsenzstudium

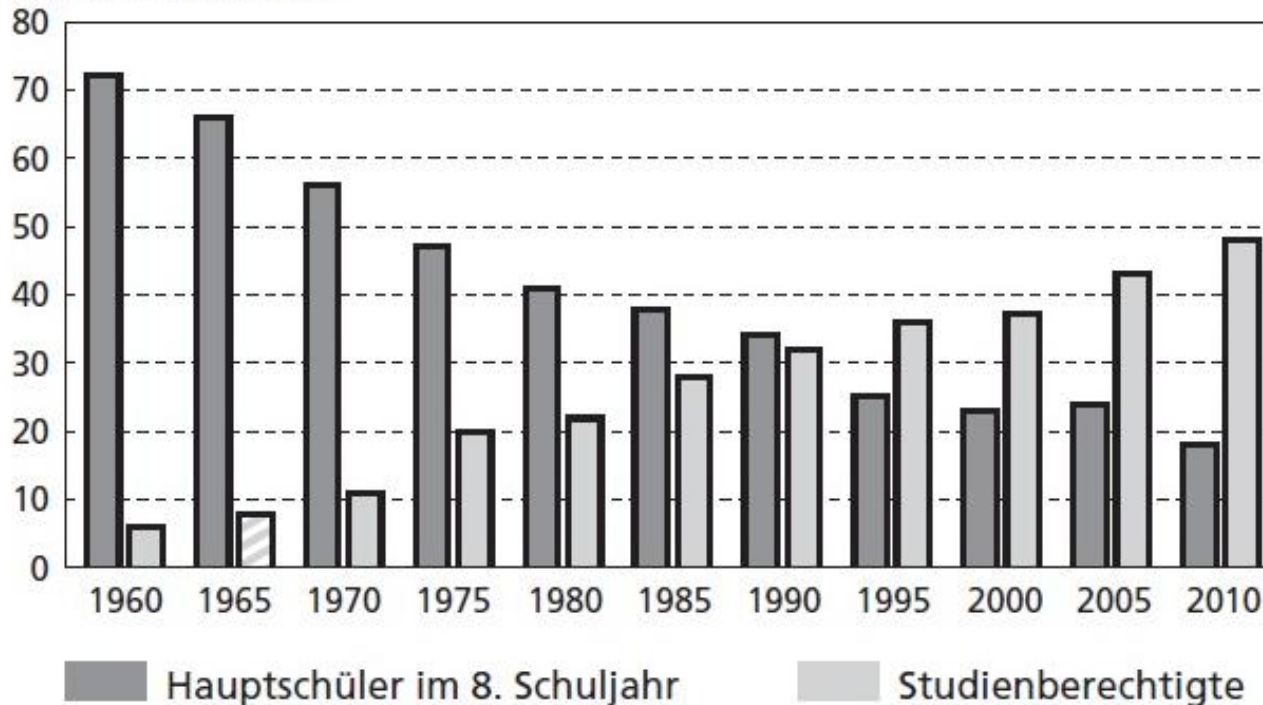
„Typische deutsche Hochschule“

- Wenig Teilzeitstudienangebote
- Starke Forschungsorientierung, wenige Weiterbildungsangebote
- Wenig online/asynchrone Angebote

**Nur noch 28% der US-Studenten sind jung und studieren Vollzeit und vor Ort.
72% sind nach unserer (überkommenen?) Definition „atypisch“.**

Trotz einer erheblichen Bildungsexpansion mit heute fast 50% Studienberechtigten...

Angaben in Prozent

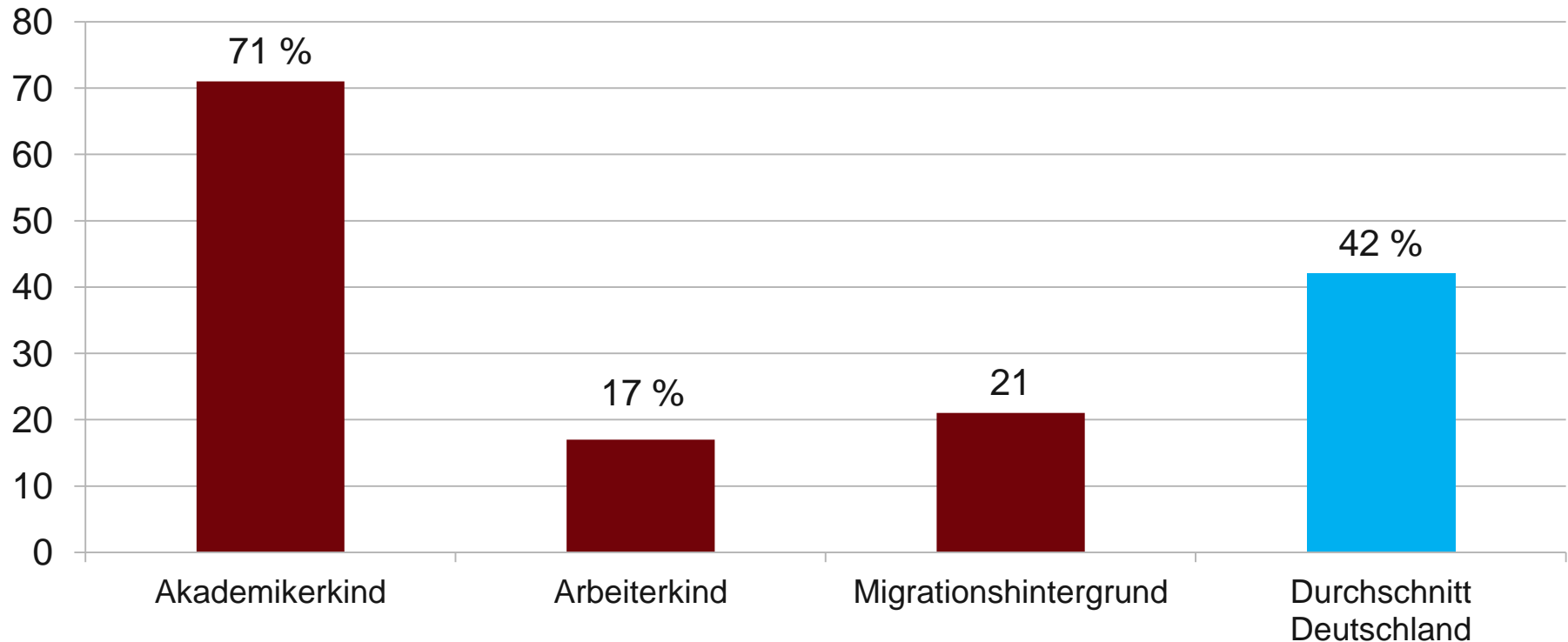


**Versiebenfachung
der Studien-
berechtigten in
50 Jahren**

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (verschiedene Jahrgänge): Fachserie 11, Reihen 1 und 4.3.

...ist der Zugang an deutsche Hochschulen hoch
selektiv und von der Studierendenherkunft abhängig

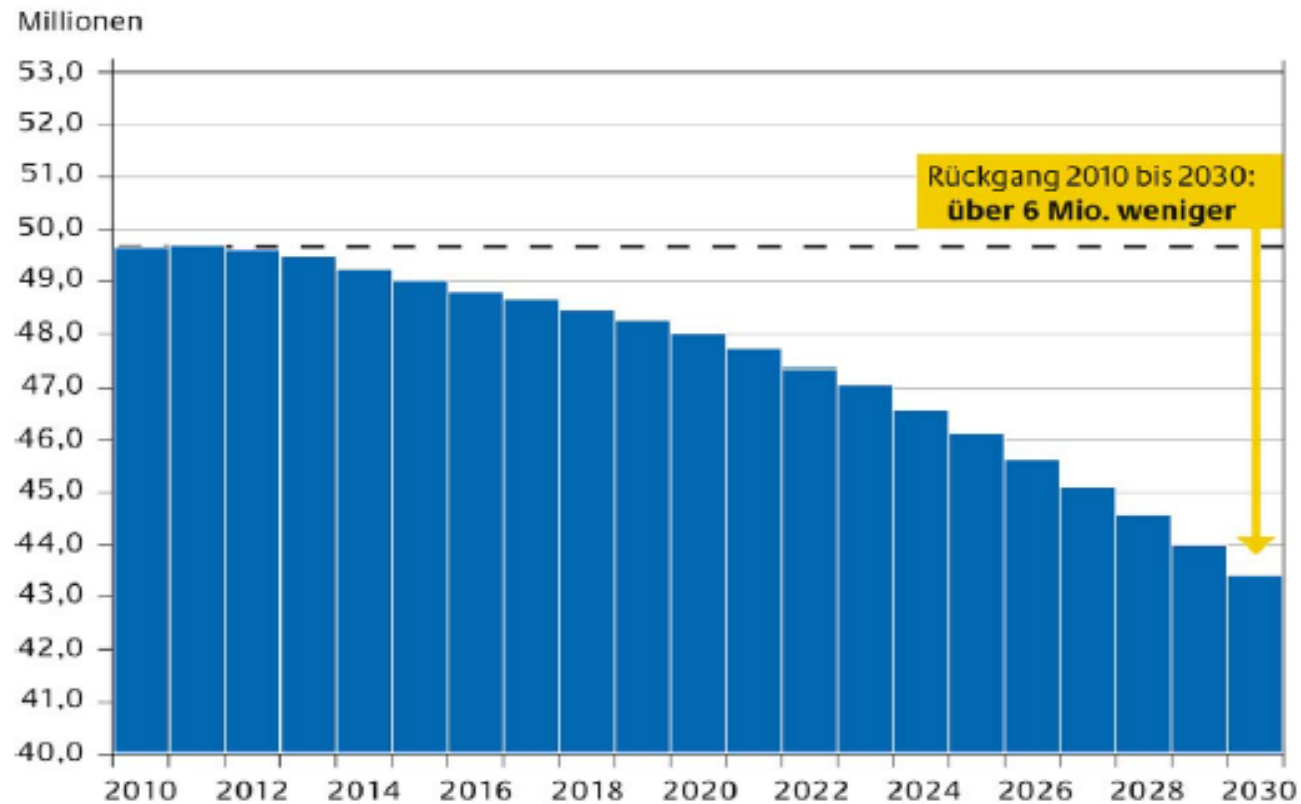
Studienwahrscheinlichkeit



Quellen: 19. Sozialerhebung/Bildung in Deutschland 2010/CHE Consult

Das Arbeitskräftepotenzial wird sich binnen 20 Jahren um über 6 Millionen Menschen verringern...

Entwicklung der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren (in Millionen)

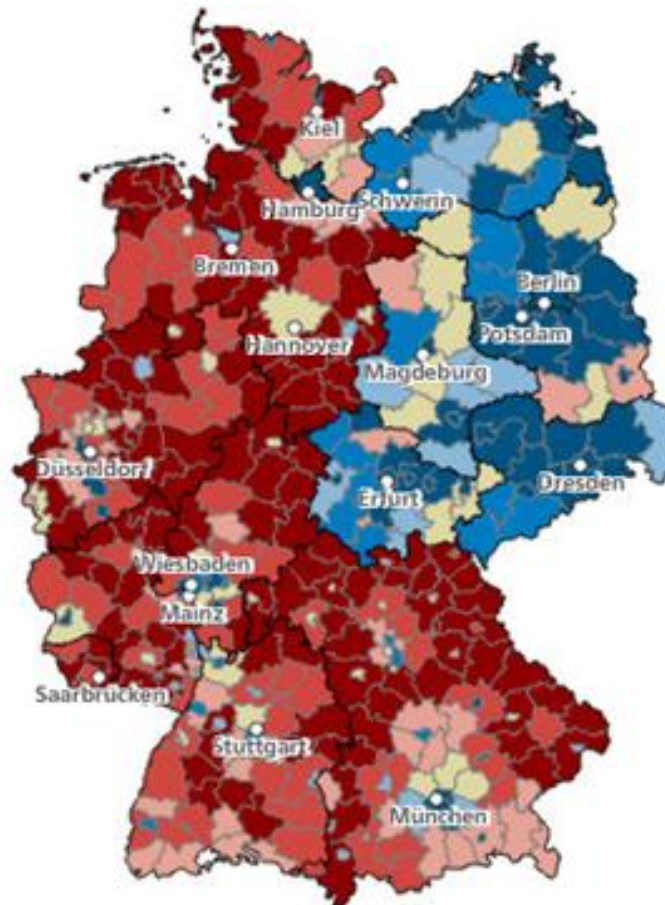


Quellen: Bundesministerium des Innern 2011

...und die Schülerzahlen schrumpfen teilweise um mehr als ein Drittel

Relative Entwicklung der Zehn- bis Fünfzehnjährigen 2009 bis 2025

Legende:
Angaben in Prozent



**Schülerzahl
sinkt
bundesweit
durchschnittlich
um ca. 15% und
in der Spitze um
bis zu 40%**

Quelle: www.wegweiser-kommune.de

A. Bisher hoch selektiver Hochschulzugang muss überwunden werden

B. Diversity Management wird für deutsche Hochschulen immer wichtiger

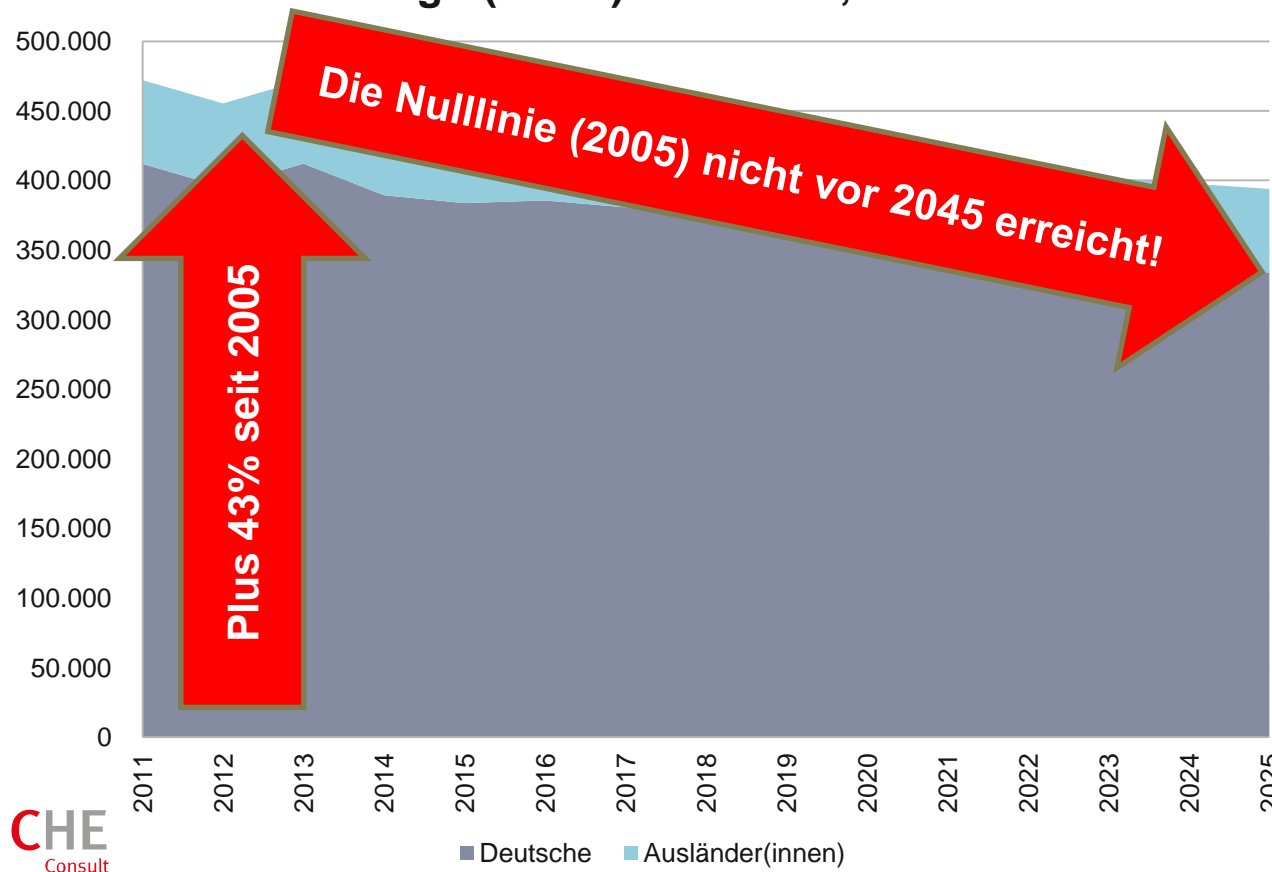
C. Politische Steuerung ist Basis für erfolgreiches Diversity Management

D. Strukturvorgaben machen Diversity Management finanzierbarer

E. Hochschulen und Politik sollten Diversität als Chance nutzen

Prognose: Der Studentenberg erweist sich als nicht enden wollendes Hochplateau

Studienanfänger(innen) 2011-2025, Basisszenario

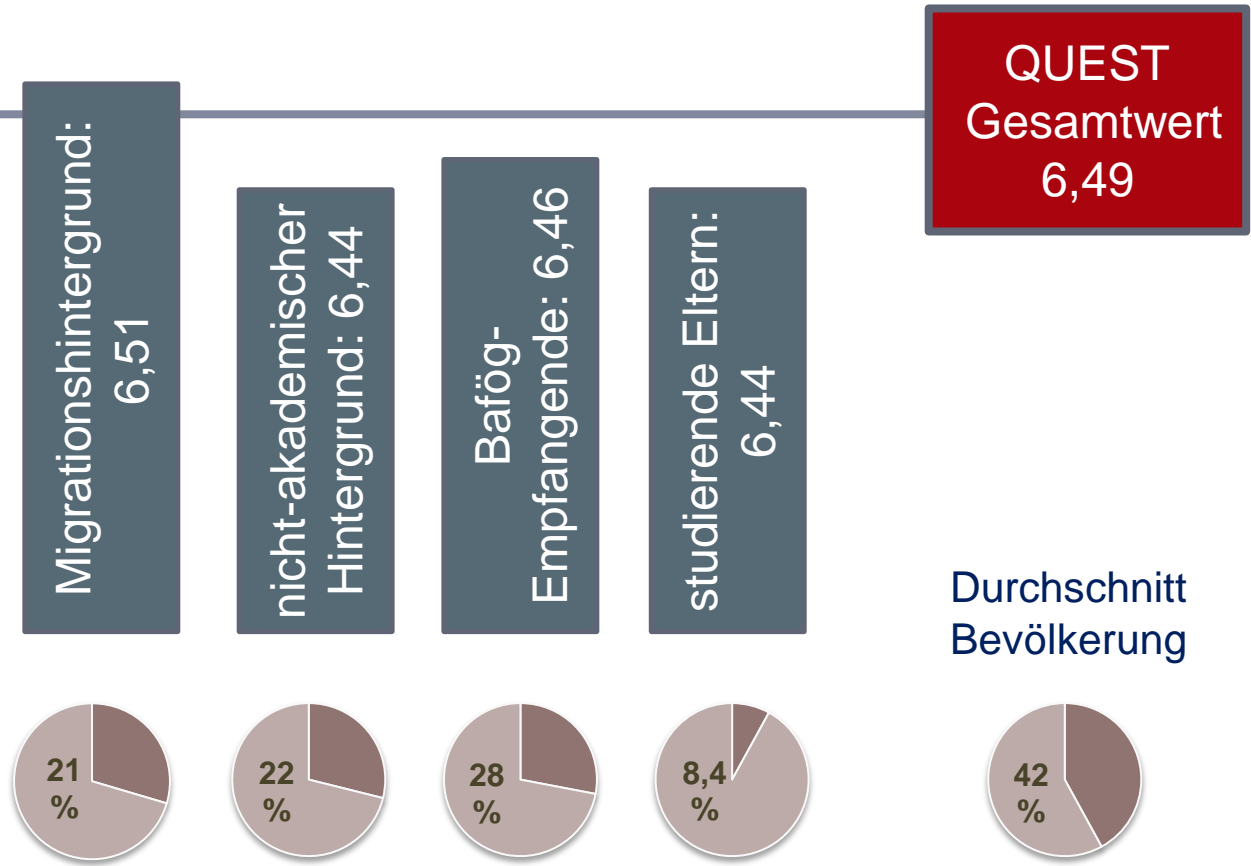


**Trotz rückläufiger
Schülerzahlen
sinkt die Zahl der
Studienanfänger
nur langsam:
Die Vielfalt der
Studierenden
wächst**

Stand heute: Atypische Studierende, die es an die Hochschule schaffen, sind durchaus erfolgreich („Survivor“)

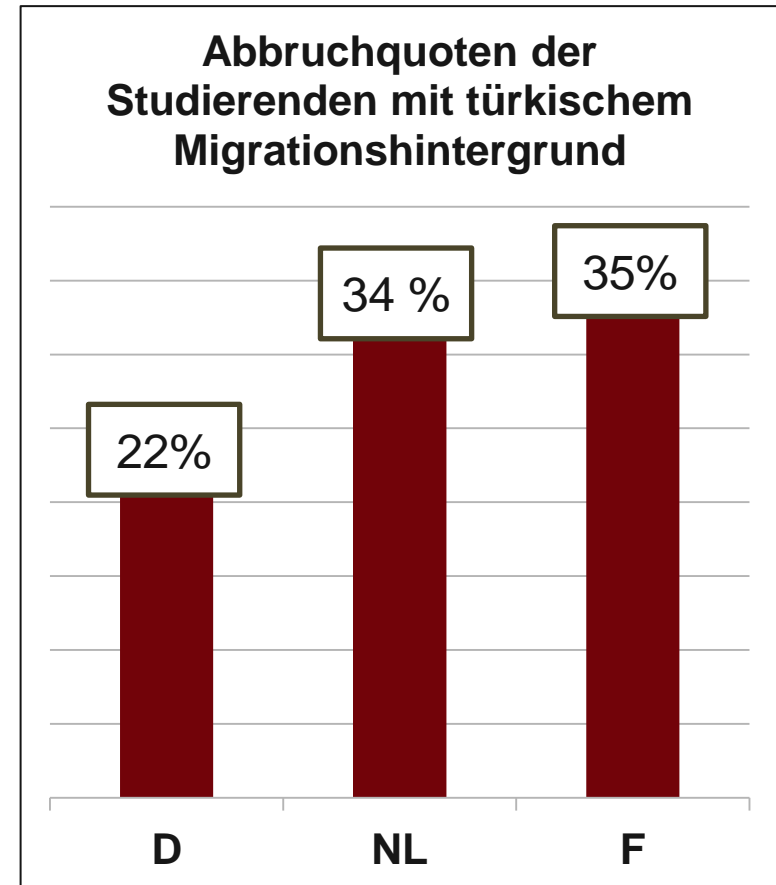
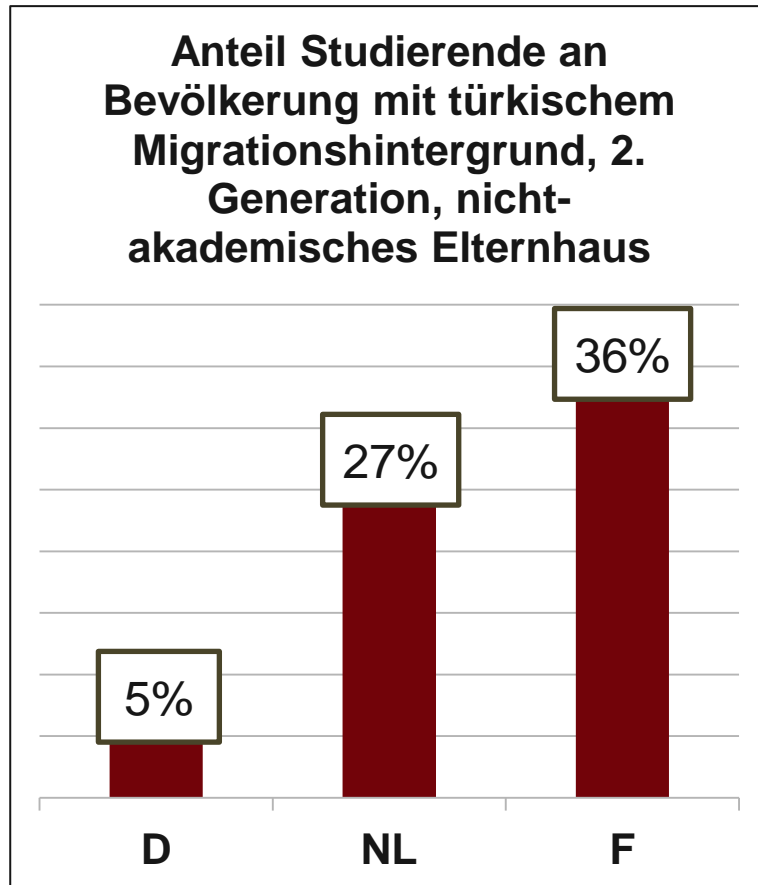
QUEST
misst, wie gut Studierende mit den Anforderungen ihres Studiums zurechtkommen. Dies korreliert mit der Studienerfolgswahrscheinlichkeit.

Studien-
wahrscheinlichkeit



Siehe www.che-consult.de/QUEST

Auch im internationalen Vergleich bringt das deutsche Hochschulsystem eher „Survivor“ hervor



Quelle: TIES-Projekt – The Integration of the European Second Generation, 2011

Für die Zukunft: Vielfältigere Studierende erfordern aktives Diversity Management

Studierendenschaft

Studierende werden vielfältiger – es gibt mehr als nur “Survivor” unter den (vermeintlich) atypischen Studierenden

Hochschulmanagement

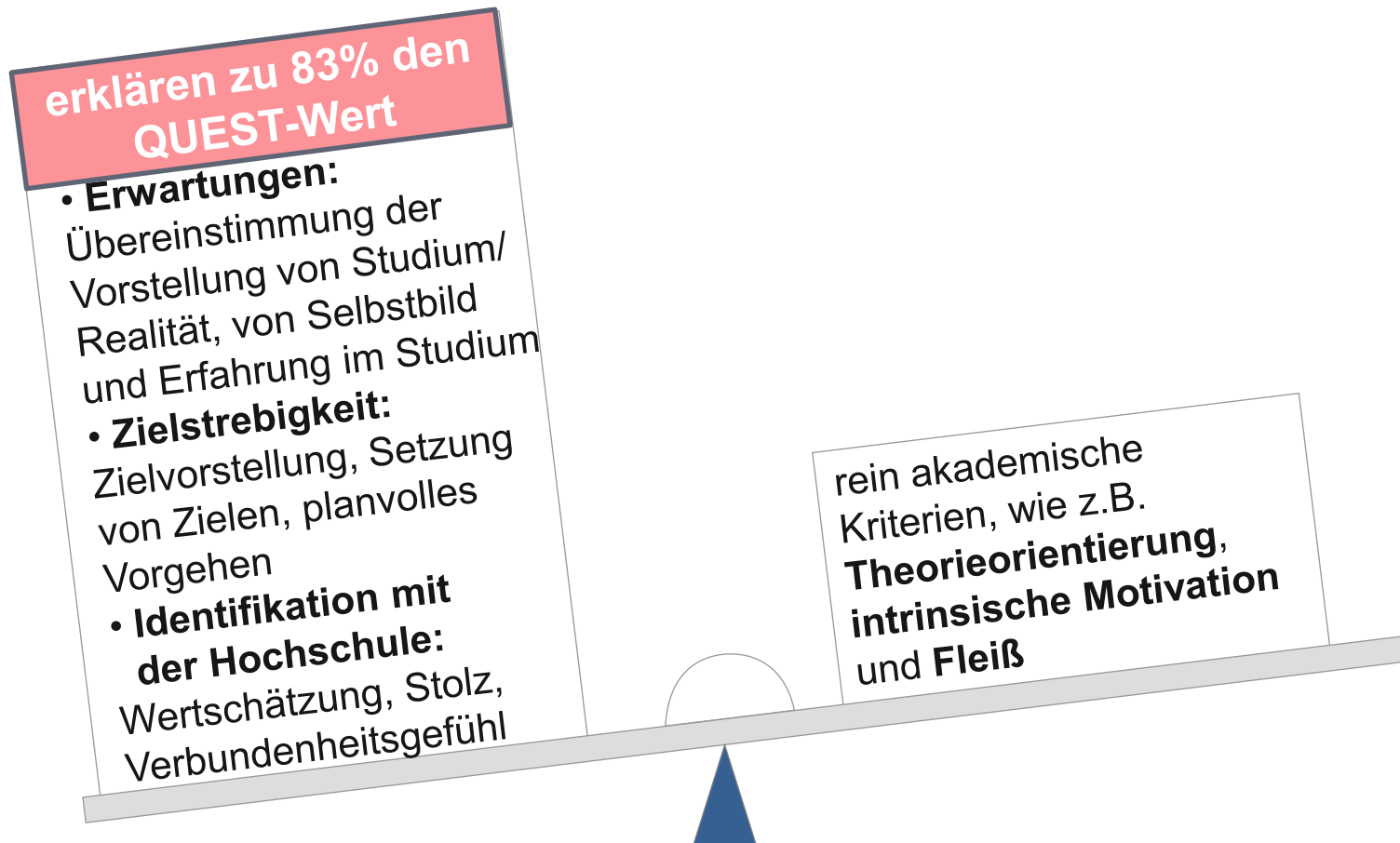
Diversity Management mit Fokus auf höheren Studienerfolg rückt verstärkt ins Zentrum der Hochschulen

Transparenz

Gerade die studienrelevanten Diversitätsmerkmale sind nicht sichtbar – ohne Transparenz keine wirklich wirksamen Maßnahmen

Fokus auf wirkungsvolle Maßnahmen zur Verbesserung des Studienerfolgs

Beispiel: Identifikation und Orientierung sind wichtiger für den Studienerfolg als rein akademische Kriterien



A. Bisher hoch selektiver Hochschulzugang muss überwunden werden

B. Diversity Management wird für deutsche Hochschulen immer wichtiger

C. Politische Steuerung ist Basis für erfolgreiches Diversity Management

D. Strukturvorgaben machen Diversity Management finanzierbarer

E. Hochschulen und Politik sollten Diversität als Chance nutzen

Politische Entscheidungen sind Grundlage für ein erfolgreiches Diversity Management

Monitoring

Reporting

Datenschutz

Steuerung

...

**Politik muss
entsprechende
Rahmenbedingungen
schaffen, damit ein
erfolgreiches Diversity
Management gelingt**

Wenn wir wirklich mehr „atypische“ Studierende wollen, dann müssen wir dies auch monitoren

Status Quo

- Die Hochschulen sammeln zum Teil die falschen Daten, z.B. Nationalität
- Es gibt daher viel Unwissenheit in Bezug auf die Diversität

Welche Daten wären sinnvoll?

- Sprach- / Migrationshintergrund
- Sozialer Hintergrund
- Gesundheitliche Einschränkungen
- Kinder
-

**Es fehlen Daten –
die Datenschutz-Gesetzgebung erschwert deren Erhebung**

Politik muss Rahmenbedingungen für ein adäquates Reporting schaffen und dieses auch einfordern

1. Politische, normative Ziele klären

- unterrepräsentierte Gruppen fördern
- Bildungsbeteiligung erhöhen
- Studienerfolg sicher stellen

2. Operationalisierung muss Studienrelevanz berücksichtigen

- Sprach- statt Migrationshintergrund
- Bildungsgang statt Art der HZB
- Bildungshintergrund statt BAföG-Bezug

3. Reporting verpflichtend einführen

- Benötigte Daten festlegen (Zugang und Absolventenquote nach Gruppen etc.)
- Hochschulen berichten öffentlich

4. Widersprüche im Steuerungssystem beseitigen

z. B. Regelstudienzeit als Steuerungsgröße obsolet

Indem Politik die zu berichtenden Daten definiert, nimmt sie den Hochschulen auch die Datenschutzfrage ab

Rückfall in die Detailsteuerung muss vermieden werden –
anreizorientierte Verfahren weltweit der priorisierte Ansatz

Geeignete Steuerungsinstrumente (Beispiele)

**Zielvereinbarungen
(NRW)**

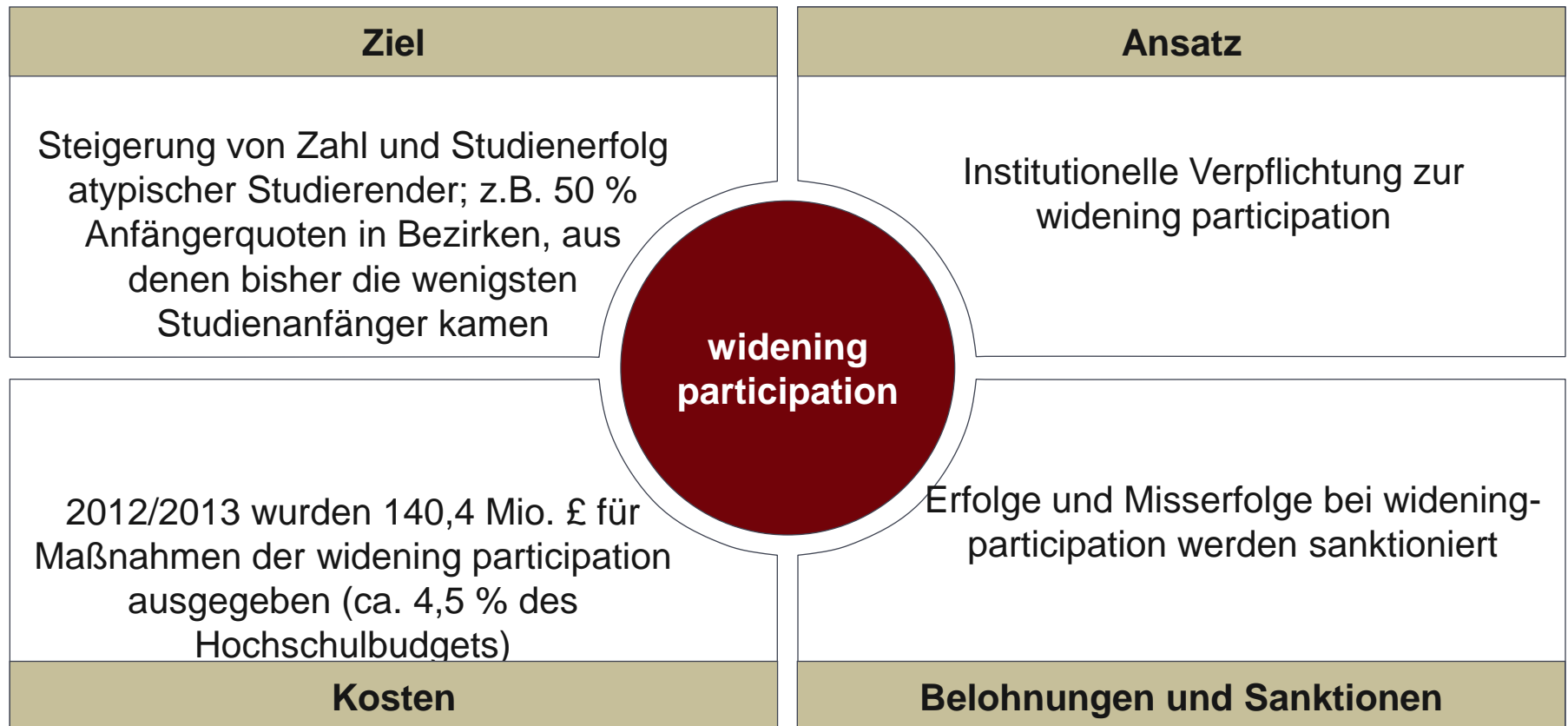
**indikatorbasierte
Mittelverteilung
(England)**

**Prämienmodelle
(Berlin)**

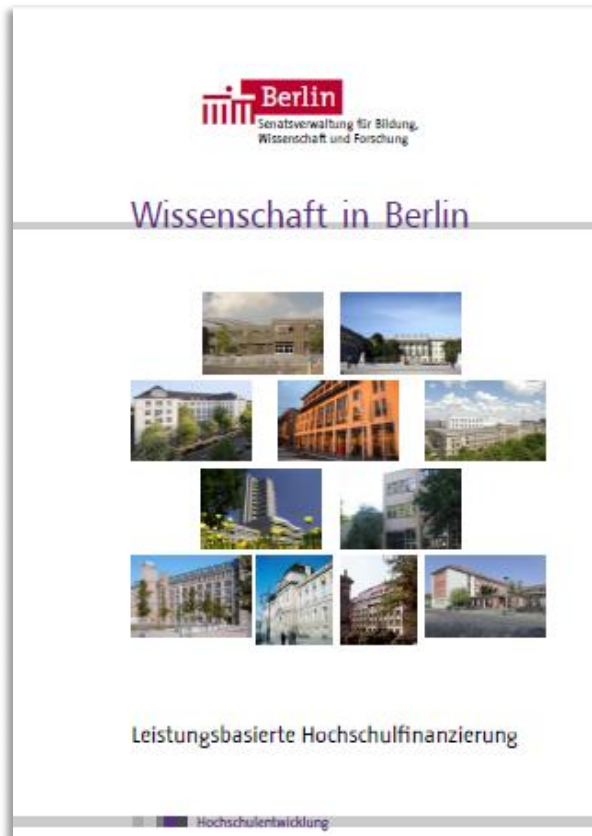
§ 4 Lehre und Studium – Angebote für atypische Studierende

- Teilzeitstudiengänge
- berufsbegleitende und duale Studiengänge
- Weiterbildungsangebote

Beispiel indikatorbasierte Mittelverteilung: „Widening participation“ als staatliche Initiative in England



Beispiel Prämienmodelle: Berlin honoriert Leistungen in den Bereichen „Gleichstellung/Diversity“



**Prämien für Gender/Diversity:
3,8 % (Universitäten) bzw. 10,6 % (FHs) des Budgets**

Beispiele:

- **Männliche Studienanfänger und Studierende Lehramt Grundschulpädagogen/Erzieher:
25.000 Euro pro Student**
- **Studienanfänger(innen) sowie Studierende mit Migrationshintergrund:
10.000 Euro pro Student**
- **Berufsbegleitende BA-Studienangebote (Online-, Fern- oder Abendstudium):
50.000 Euro pro Studiengang**

A. Bisher hoch selektiver Hochschulzugang muss überwunden werden

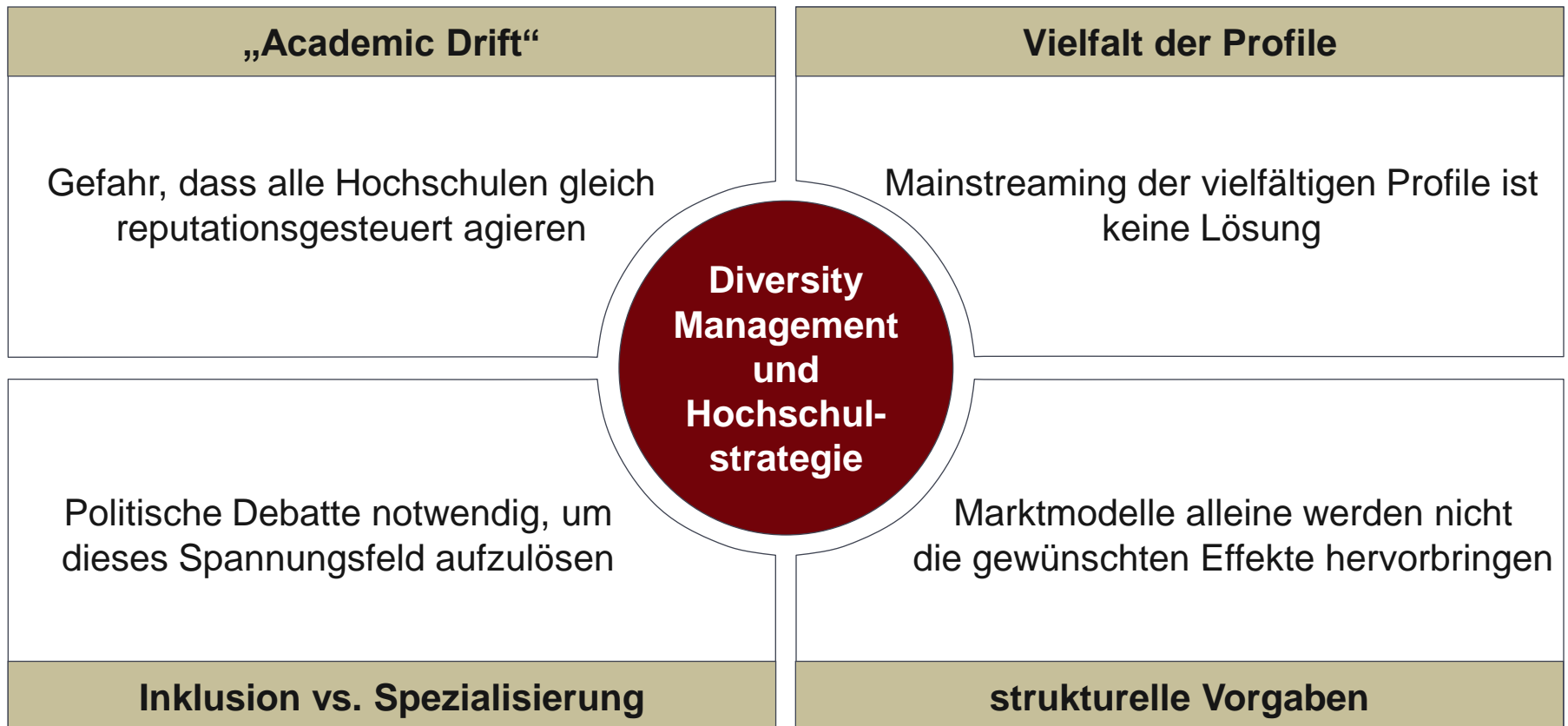
B. Diversity Management wird für deutsche Hochschulen immer wichtiger

C. Politische Steuerung ist Basis für erfolgreiches Diversity Management

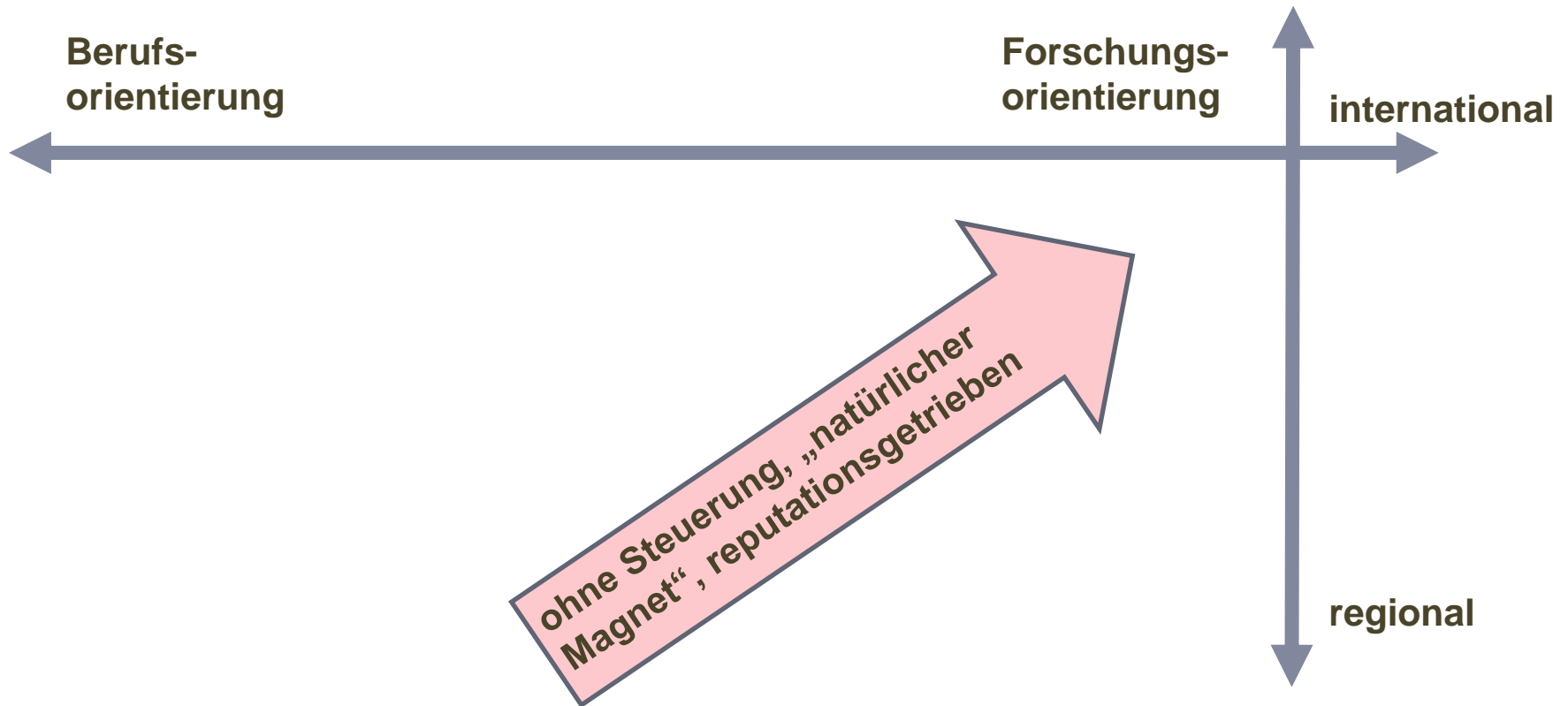
D. Strukturvorgaben machen Diversity Management finanzierbarer

E. Hochschulen und Politik sollten Diversität als Chance nutzen

Finanzierbares Diversity Management erfordert auch Strukturvorgaben der Politik



Academic Drift: Ungeachtet ihrer unterschiedlichen Profile verfolgen fast alle deutschen Hochschulen dasselbe Ziel



Unterschiedliche Ansprüche bedingen unterschiedliche Hochschulprofile: entsprechende Transparenz nötig

Unrealistisches Mainstreaming

- Gleiche Ansprüche an alle Hochschulen
- Aber:
- Keine Hochschule kann zugleich besonders geeignet sein für internationale Studierende, einen alternativen Hochschulzugang und psychisch erkrankte Studierende

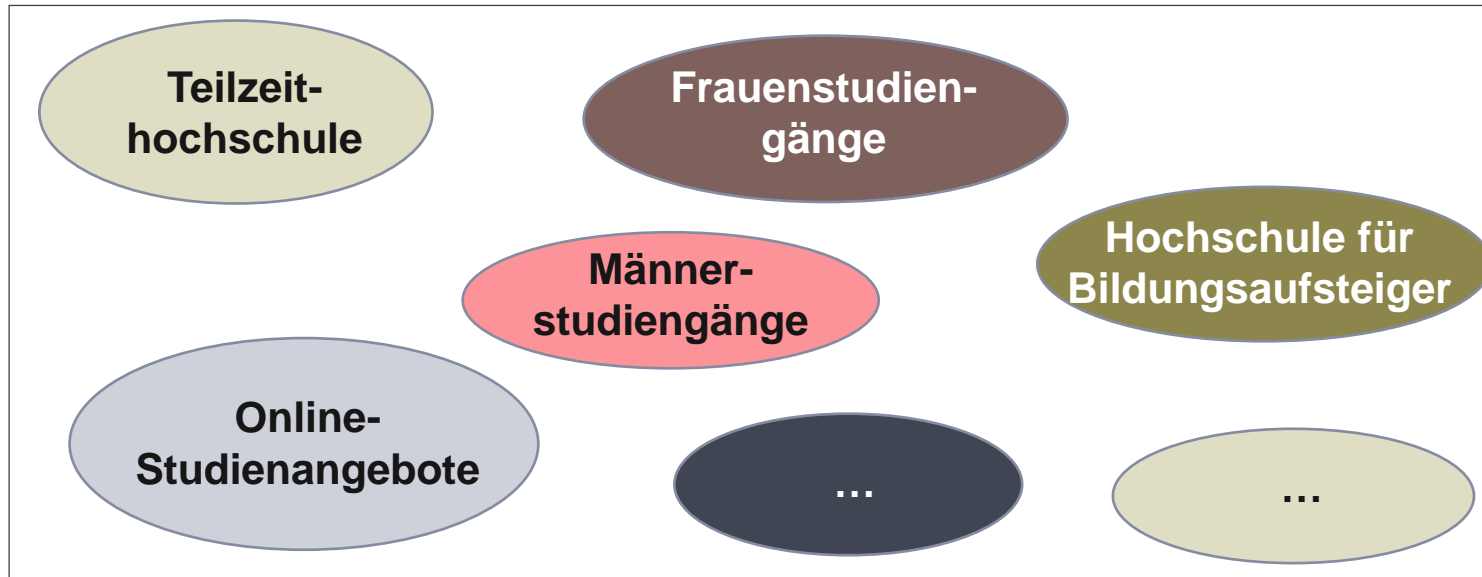
Vielfältige Profile

- Wenn man eine Aufgabe gut machen will, muss man sich auf diese konzentrieren (können)
- Nicht jede Hochschule muss alle Anforderungen (gleich gut) bedienen

Der Staat muss Profilbildung fördern und diese durch horizontale Transparenz (z.B. mehrdimensionale Rankings) positiv hervorheben

Wir brauchen eine politische Debatte zur Frage von Inklusion oder Spezialisierung

Rationalisierung der Debatte



Der Maßstab für die Entscheidung sollte der größtmögliche Bildungserfolg sein

Wir sollten nicht allein auf den „Markt“ vertrauen –
strukturelle Vorgaben werden nötig sein

Anreize für
Vielfalt sind
sinnvoll, solange
der Preis stimmt

**Bei zu viel Vielfalt explodieren die Kosten
(oder der Preis sinkt bei gedeckeltem Budget
durch Erfolg aller erheblich)**

**Erfahrung zeigt, dass i.d.R. nicht umverteilt
wird, da die politische Kraft fehlt,
„Normalstudierenden“ etwas wegzunehmen**

**Die Politik wird
neben
Transparenz
auch
Strukturvorgaben
machen müssen;
der Markt alleine
kann die
notwendigen
Veränderungen
nicht erzeugen**

A. Bisher hoch selektiver Hochschulzugang muss überwunden werden

B. Diversity Management wird für deutsche Hochschulen immer wichtiger

C. Politische Steuerung ist Basis für erfolgreiches Diversity Management

D. Strukturvorgaben machen Diversity Management finanzierbarer

E. Hochschulen und Politik sollten Diversität als Chance nutzen

Alle Akteure müssen Heterogenität als Normalität akzeptieren und dementsprechend handeln



**Nicht mit den Studierenden arbeiten,
von denen wir glauben, sie früher gehabt zu haben,
sondern mit denen, die da sind**

Fazit: Ein erfolgreiches Diversity Management ist eine Bereicherung für alle Studierenden

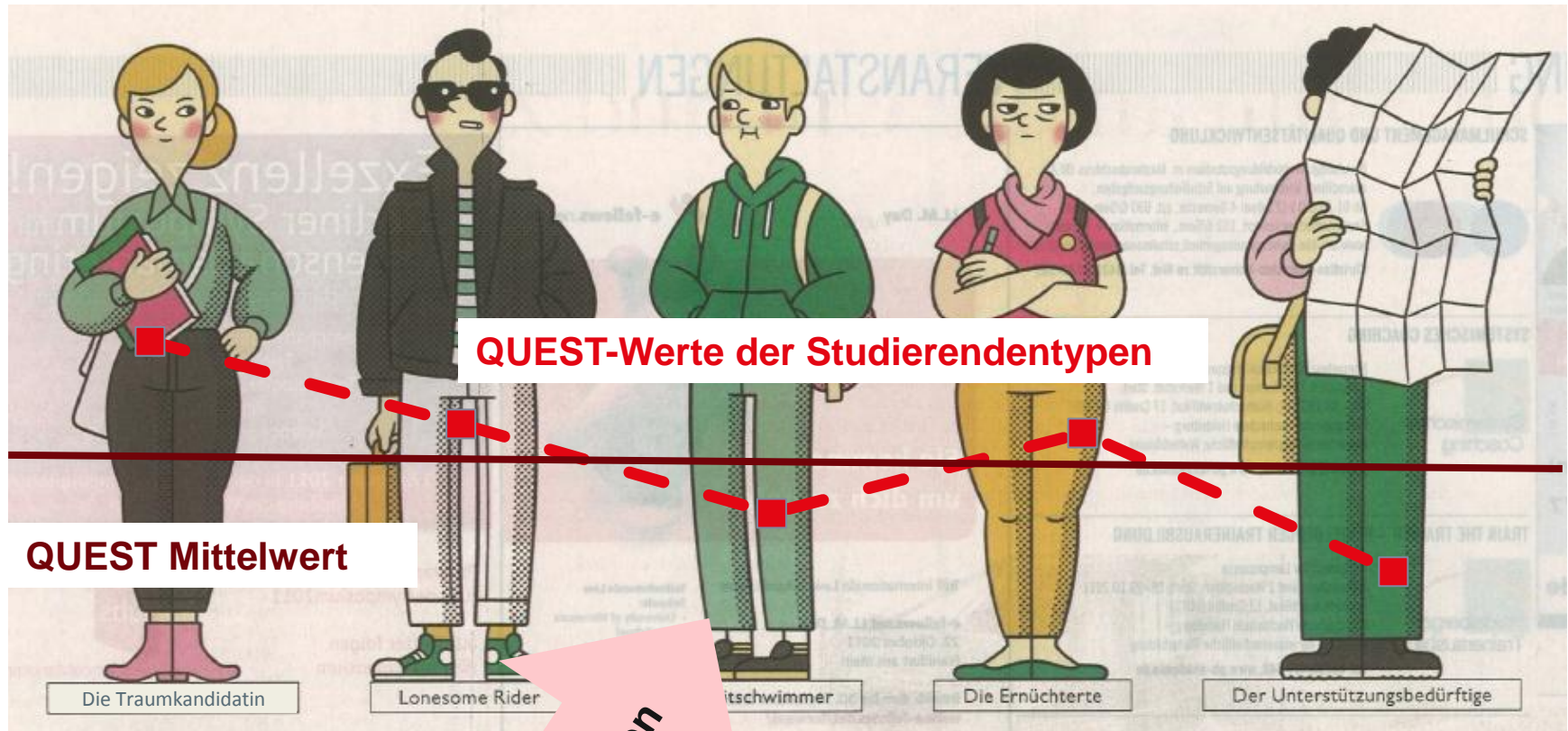


Illustration: Arne Bellstorf für DIE ZEIT

