

AKTUELLE ERKENNTNISSE AUS DEM STUDIENVERLAUFSPANEL **20/2024**

**Diversität an der Hochschule:
Eine Analyse des Status Quo und Handlungsbedarfe aus Studie-
rendenperspektive**

Valeska Gerstung-Jungherr und Ernst Deuer

Ravensburg, September 2024

**Ihr Impuls.
Ihr Studium.
Ihr Erfolg.**

Zusammenfassung

Dieser Beitrag untersucht an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW), wie Studierende die Bedeutung und Förderung von Diversität an ihrer Hochschule wahrnehmen und in welchen Bereichen sie sich zukünftig Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt wünschen. Die Mehrheit der Studierenden hat einen positiven Eindruck vom Umgang der DHBW mit Vielfalt. Im Hinblick auf die Lehre zeigen sich deutliche Unterschiede in der Wahrnehmung der Berücksichtigung verschiedener Aspekte von Diversität. Besonders wichtig ist den Studierenden für die Zukunft die Schaffung flexibler Studienbedingungen für Studierende mit familiären Verpflichtungen sowie die Verbesserung der Barrierefreiheit und Inklusion von Studierenden mit Behinderungen.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	2
2 Datengrundlage und methodisches Vorgehen	3
3 Diversität an der Hochschule	4
4 Diversität in der Lehre	7
5 Handlungsbedarfe in der Diversitätsförderung	11
6 Fazit.....	15
Literatur	17

1 Einleitung

Neben der Qualität von Studium, Lehre und Forschung gewinnen für Hochschulen auch Themen an Bedeutung, die ursprünglich keinen Bestandteil des primären Aufgabenspektrums von akademischer Bildung darstellten. Zu diesen Themen gehören insbesondere Nachhaltigkeit und Diversität. Aufgrund ihrer zunehmenden Bedeutung in Gesellschaft und Politik erfordern beide Themen nicht nur eine inhaltliche Positionierung der Hochschulen, sondern erzeugen auch Handlungsbedarfe in den akademischen Angeboten und Programmen sowie in der Organisation der Bildungseinrichtungen (Auferkorte-Michaelis/Linde 2022). In dem vorliegenden Beitrag untersuchen wir die Perspektive der Studierenden auf die Bedeutung und Förderung von Diversität an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW).¹

Im soziologischen und sozialpsychologischen Sprachgebrauch beschreibt der Begriff „Diversität“ (*diversity*) die Vielfalt und Verschiedenartigkeit von Individuen innerhalb einer Gesellschaft, Gemeinschaft oder Organisation. Diversität umfasst verschiedene Dimensionen, die jeweils einen prägenden Einfluss auf die Identität und die Lebenserfahrungen von Menschen haben. Zu den wichtigsten Dimensionen der Diversität zählen Alter, Geschlecht und Geschlechtsidentität, ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung, sozioökonomischer Hintergrund, körperliche und geistige Fähigkeiten, soziale Herkunft sowie sexuelle Orientierung und Identität (Salzbrunn 2014). Die Bedeutung von Diversität an Hochschulen ist in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus geraten, da die Förderung von Vielfalt und Inklusion als eine wichtige Stellschraube für die Verbesserung von sozialer Gerechtigkeit und Chancengleichheit gilt (Berthold/Leichenring 2012). Eine vielfältige Hochschulgemeinschaft trägt dazu bei, dass unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen in den Bildungsprozess einfließen. Dies bereitet die Studierenden besser auf die Anforderungen einer vielfältigen und globalisierten Arbeitswelt vor und kann sich beispielsweise förderlich auf ihre kulturelle Sensibilität und Offenheit, ihre Fähigkeit zum kritischen Denken und Problemlösen und ihre soziale Kompetenz auswirken.

Allerdings werden die Diversitätsförderung und das Diversity-Management an Hochschulen mitunter auch kritisiert. Zu den Kritikpunkten gehört, dass der Fokus auf Diversität – etwa bei der Personalrekrutierung – zu Lasten der akademischen Exzellenz gehen könnte. Zudem können bestimmte Maßnahmen der Diversitätsförderung einen bürokratischen Aufwand erzeugen, der die Leistungsfähigkeit der Hochschule in ihren Kernaufgaben beeinträchtigt. Ferner wird zuweilen argumentiert, dass „positive Diskriminierung“ bestimmter Gruppen neue Ungerechtigkeiten schaffen kann. Schließlich besteht auch die Gefahr, durch die Zuschreibung von Unterschieden vorschnelle Verallgemeinerungen zu treffen und dadurch zu diskriminieren (Pfeilschifter/Wicht 2022, Plickert 2024, Zoske 2024). Neben diesen Kritikpunkten sollten Hochschulen auch bedenken, dass das Diversitätsthema eine politische Dimension beinhaltet,

¹ Das Thema Nachhaltigkeit haben wir bereits in dem Bericht „Wie nachhaltig ist die Hochschule? Eindrücke, Wünsche und Einstellungen von dual Studierenden zu Nachhaltigkeit und Umweltschutz“ untersucht (Gerstung-Jungherr/Deuer 2024). https://www.dhbw.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Schrifterzeugnisse/Gerstung-Jungherr_Deuer_2024_Nachhaltigkeit_an_der_Hochschule.pdf

da in Deutschland sehr unterschiedliche Ansichten zu der Notwendigkeit von Diversitätsförderung und insbesondere der Verwendung von gendergerechter Sprache existieren (infratest dimap 2021). Vor diesem Hintergrund müssen Hochschulen sorgfältig abwägen, wie stark sie sich in dieser Debatte positionieren und inwiefern sie politische Neutralität wahren können oder sollten. Einerseits besteht die Erwartung, dass Hochschulen als progressive Institutionen gesellschaftliche Werte wie Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion aktiv fördern. Andererseits kann eine zu starke Positionierung in der Diversitätsdebatte das Risiko bergen, bestimmte Gruppen innerhalb und außerhalb der Hochschule zu entfremden oder als politisch einseitig wahrgenommen zu werden. Letzteres gefährdet wiederum die gesellschaftliche Rolle der Hochschule als neutrale und objektive Instanz der Wissensgenerierung und -verbreitung. Somit stehen Hochschulen vor der Herausforderung, einen Balanceakt zu vollziehen, um sowohl ihren moralischen Verpflichtungen – wie etwa die Förderung von akademischer Freiheit, Meinungsfreiheit, Chancengleichheit, demokratischen Werten, Integrität und Transparenz – gerecht zu werden, als auch eine breite Akzeptanz und Unterstützung innerhalb der Hochschulgemeinschaft sowie der Gesamtgesellschaft sicherzustellen. Dies erfordert einen offenen Dialog über gesellschaftlich kontroverse Themen sowie eine reflektierte Positionierung in diesen Fragen, bei der die unterschiedlichen Meinungen und Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigt werden.

Insgesamt ist die Förderung von Diversität an Hochschulen ein komplexes und vielschichtiges Thema, das sorgfältig und unter Berücksichtigung aller Standpunkte adressiert werden muss. Der vorliegende Beitrag soll daher nicht nur ein besseres Verständnis für die aktuelle Situation an der DHBW schaffen, sondern auch konkrete Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung der Diversitätsförderung an der DHBW liefern.

2 Datengrundlage und methodisches Vorgehen

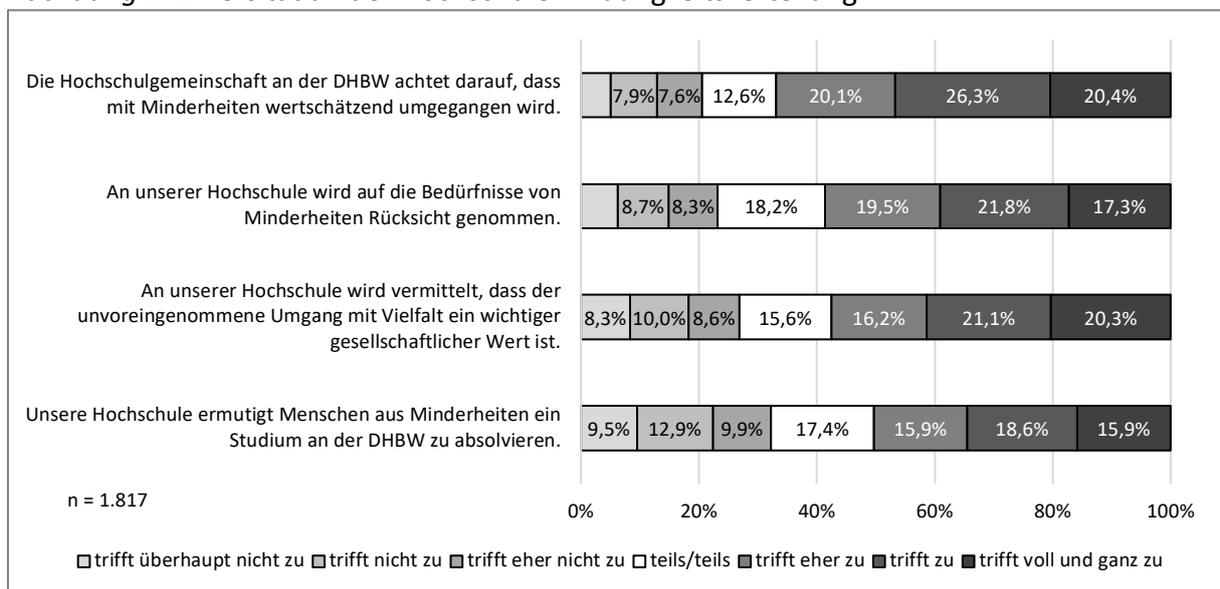
Die empirischen Befunde des vorliegenden Beitrags beruhen auf einer Online-Befragung von Bachelor-Studierenden an der DHBW. Die Befragung fand im Juni/Juli 2024 statt und wurde im Rahmen des Forschungsprojekts „Studienverlauf – Weichenstellungen, Erfolgskriterien und Hürden im Verlauf des Studiums an der DHBW“ durchgeführt. Für die Befragung wurden insgesamt 29.768 Bachelor-Studierende (Grundgesamtheit) per E-Mail eingeladen, an der Befragung teilzunehmen. Die Nettobeteiligung an der Befragung liegt bei $n = 4.444$ (Anzahl begonnener Befragungen); davon haben $n = 2.741$ die Befragung beendet (das heißt 9,2% der Grundgesamtheit). Die Daten geben Aufschluss über den Umgang der Hochschule mit Vielfalt, die Förderung von Diversität und Handlungsbedarfe in der Diversitätsförderung aus Perspektive der Studierenden. Im vorliegenden Beitrag werden die empirischen Befunde dieser Befragung – sowohl für alle Befragten als auch differenziert nach den vier Studienbereichen der DHBW – präsentiert. Die nach Studienbereichen differenzierte Analyse der Daten beantwortet die Frage, inwiefern Studierende in den Studienbereichen Gesundheit, Sozialwesen, Technik und Wirtschaft unterschiedliche Wahrnehmungen bezüglich des Umgangs der Hochschule mit Diversität, der Diversitätsförderung und zukünftiger Handlungsbedarfe in diesem Bereich haben. Die deskriptiven Analysen dieses Beitrags bestehen aus der Darstellung von

Häufigkeitsverteilungen mittels Balkendiagrammen, Mittelwertvergleichen nach Studienbereichen sowie der Untersuchung der Effektstärke von studienbereichsspezifischen Unterschieden. Die Angaben zur Anzahl der Befragten variiert innerhalb dieses Beitrags, da es im Laufe der Befragung zu Abbrüchen kam.

3 Diversität an der Hochschule

Die Art und Weise, wie eine Hochschule mit Minderheiten umgeht und inwieweit Diversität als ein wichtiger gesellschaftlicher Wert vermittelt wird, setzt den Grundton für den Umgang mit Menschen mit diversen Eigenschaften an der Hochschule. Die Wahrnehmung zum Umgang der DHBW mit Vielfalt wird anhand von vier Items gemessen. Die Befragten konnten auf einer siebenstufigen Skala von „trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft voll und ganz zu“ antworten. In Abbildung 1 wird die Häufigkeitsverteilung der Antworten aller befragten Studierenden mittels eines Balkendiagramms dargestellt.² Es fällt auf, dass sich die Häufigkeitsverteilungen der vier Items in Abbildung 1 nicht sehr stark unterscheiden. Der höchste Anteil an positiven Antworten (Summe der Antworten in den Kategorien „trifft voll und ganz zu“, „trifft zu“, „trifft eher zu“) liegt mit 66,8% bei der Aussage zum Augenmerk der Hochschulgemeinschaft auf einen wertschätzenden Umgang mit Minderheiten. Lediglich 20,5% der Befragten antworten, dass die Hochschulgemeinschaft tendenziell nicht darauf achtet, dass mit Minderheiten wertschätzend umgegangen wird (Summe der Antworten in den Kategorien „trifft überhaupt nicht zu“, „trifft nicht zu“, „trifft eher nicht zu“).

Abbildung 1: Diversität an der Hochschule – Häufigkeitsverteilung



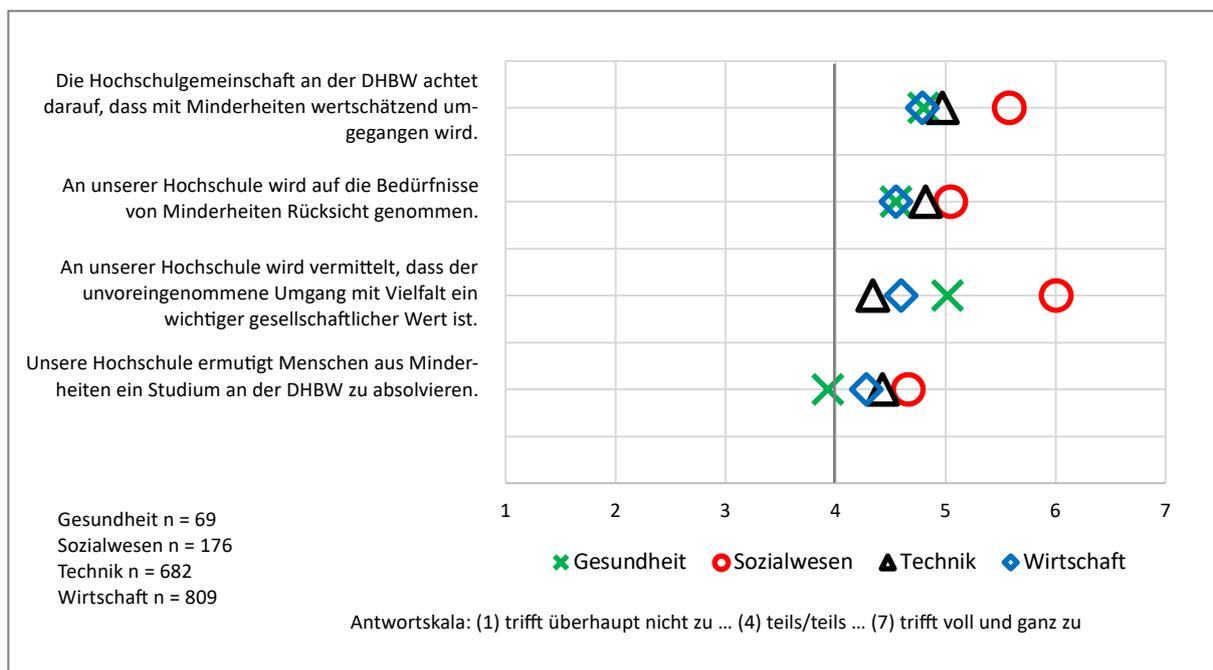
Der geringste Anteil an positiven Antworten ist mit 50,4% bei dem Item bezüglich der Ermutigung von Minderheiten zu einem Studium an der DHBW zu beobachten. Allerdings antworten auch hier gut die Hälfte der Befragten, dass eine derartige Ermutigung von Seiten der

² Kleine Prozentwerte werden aus Gründen der Lesbarkeit im Balkendiagramm nicht als Zahlenwert ausgewiesen.

Hochschule tendenziell stattfinden würde. Insofern ist auch das Item mit dem geringsten Anteil an positiven Antworten kein Bereich, in dem die empirischen Befunde einen dringlichen Handlungsbedarf nahelegen. Das Item zur Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse von Minderheiten und das Item zur Vermittlung eines unvoreingenommenen Umgangs mit Vielfalt werden mit einem Anteil an positiven Antworten von 58,6% beziehungsweise 57,6% sehr ähnlich wahrgenommen. Insgesamt weisen die empirischen Befunde darauf hin, dass die befragten Studierenden den Umgang der Hochschule mit Diversität tendenziell als positiv wahrnehmen.

Für die Analyse von Unterschieden im Antwortverhalten von Studierenden aus unterschiedlichen Studienbereichen werden zunächst für jedes Item die studienbereichsspezifischen arithmetischen Mittel (Mittelwerte) berechnet. Zur Visualisierung dieser Mittelwerte wird in Abbildung 2 jedem Studienbereich ein Symbol zugewiesen (Gesundheit = Kreuz, Sozialwesen = Kreis, Technik = Dreieck, Wirtschaft = Raute). Bei jedem Item werden die studienbereichsspezifischen Symbole entsprechend des studienbereichsspezifischen Mittelwertes auf der Antwortskala positioniert. Dies ermöglicht einen einfachen visuellen Vergleich der studienbereichsspezifischen Mittelwerte.

Abbildung 2: Diversität an der Hochschule – Mittelwerte nach Studienbereichen



Der Studienbereich Sozialwesen hat bei allen vier Items in Abbildung 2 jeweils den höchsten Mittelwert. Das heißt, die befragten Studierenden im Studienbereich Sozialwesen tendieren im Vergleich zu den Studierenden aus anderen Studienbereichen stärker dazu, die abgefragten Aspekte zum Umgang der Hochschule mit Diversität als tendenziell positiv umgesetzt zu bewerten. Fast alle studienbereichsspezifischen Mittelwerte befinden sich im positiven Skalenbereich, das heißt im Bereich der Antwortkategorien „trifft eher zu“, „trifft zu“ und „trifft voll und ganz zu“. Einzige Ausnahme ist der Studienbereich Gesundheit bei dem Item zur Ermutigung von Menschen aus Minderheiten für ein DHBW-Studium. Hier liegt der Mittelwert knapp

unterhalb der mittleren Antwortkategorie „teils/teils“. Die größten Unterschiede zwischen den Mittelwerten sind bei dem Item zur Vermittlung eines unvoreingenommenen Umgangs mit Vielfalt als gesellschaftlichem Wert zu beobachten. Hier findet sich auch der absolut höchste Mittelwert in Abbildung 2: Die befragten Studierenden im Studienbereich Sozialwesen antworten im Durchschnitt, es sei zutreffend ($\bar{x} = 6,0$), dass an der Hochschule ein unvoreingenommener Umgang mit Vielfalt als wichtiger gesellschaftlicher Wert vermittelt wird. Den Gegenpol hierzu stellt der Studienbereich Technik mit einem Mittelwert von $\bar{x} = 4,3$ dar.

Der visuelle Vergleich von Mittelwerten reicht nicht aus, um festzustellen, zwischen welchen Studienbereichen statistisch signifikante und praktisch relevante Gruppenunterschiede existieren. Zu diesem Zweck werden nicht-parametrische Tests (Mann-Whitney-U-Test) und deren Effektstärken (Effektstärkenmaß: Cohen's d) berechnet.³ In Tabelle 1 werden alle Studienbereiche miteinander verglichen. In den Zellen der Tabelle wird die Effektstärke der Gruppenunterschiede anhand des Effektstärkenmaßes Cohen's d berichtet und die Richtung der Gruppenunterschiede durch ein Vergleichszeichen dokumentiert – der Studienbereich, in dem die Befragten signifikant stärker zu höheren Merkmalsausprägungen auf der Antwortskala tendieren, steht vor dem Größer-als-Symbol. In Tabelle 1 werden ausschließlich Angaben zu jenen Gruppenunterschieden gemacht, die a) einen statistisch signifikanten Mann-Whitney-U-Test aufweisen und b) praktisch relevant sind, das heißt mindestens eine Effektstärke von Cohen's $d = 0,2$ aufweisen. Um einen schnellen visuellen Eindruck von der Größe der Unterschiede zwischen den Studienbereichen zu ermöglichen, werden in Tabelle 1 Gruppenunterschiede von kleiner Effektstärke hellgrau gekennzeichnet, Gruppenunterschiede von moderater Effektstärke dunkelgrau und Gruppenunterschiede von großer Effektstärke schwarz.

Die meisten und größten Gruppenunterschiede sind bei dem Item zur Vermittlung des gesellschaftlichen Wertes von einem unvoreingenommenen Umgang mit Vielfalt zu beobachten. Studierende im Studienbereich Sozialwesen tendieren deutlich stärker dazu, diesen Aspekt der Diversitätsförderung als durch die Hochschule umgesetzt zu bewerten, als ihre Kommilitonen in den Studienbereichen Gesundheit, Technik und Wirtschaft. Am größten ist der Unterschied allerdings zwischen den Studienbereichen Sozialwesen und Technik. Zudem bewerten Studierende im Studienbereich Gesundheit diesen Aspekt der Diversitätsförderung als tendenziell stärker umgesetzt als Studierende im Studienbereich Technik.

³ „Praktisch relevante Gruppenunterschiede“ sind gemäß dem Mann-Whitney-U-Test statistisch signifikante Unterschiede zwischen zwei Gruppen (hier Studienbereiche), deren Unterschiede auch entsprechend des Effektstärkenmaßes Cohen's d praktisch bedeutsam sind. Die Wahl der Effektstärke als entscheidende Kennzahl für die Untersuchung von Gruppenunterschieden ist darin begründet, dass die statistische Signifikanz von statistischen Tests wesentlich durch die Stichprobengröße beeinflusst wird. Je größer die Stichprobe, desto häufiger werden auch sehr kleine Gruppenunterschiede als statistisch signifikant ausgewiesen. Zur Beurteilung der Relevanz der Gruppenunterschiede muss daher die Effektstärke berechnet werden. Sie ist ein Maß für die praktische Relevanz statistisch signifikanter Testergebnisse, da sie unabhängig von der Stichprobengröße ist. Ab einem Wert von $d \approx 0,2$ liegt ein kleiner Effekt vor. Ab $d \approx 0,5$ gilt der Effekt als moderat und ab $d \approx 0,8$ spricht man von einem großen Effekt.

Tabelle 1: Diversität an der Hochschule – Effektstärken der Gruppenunterschiede zwischen den Studienbereichen

	Gesundheit & Sozialwesen	Gesundheit & Technik	Gesundheit & Wirtschaft	Sozialwesen & Technik	Sozialwesen & Wirtschaft	Technik & Wirtschaft
Die Hochschulgemeinschaft an der DHBW achtet darauf, dass mit Minderheiten wertschätzend umgegangen wird.	S > G <i>d</i> = 0,38	/	/	S > T <i>d</i> = 0,32	S > W <i>d</i> = 0,39	/
An unserer Hochschule wird auf die Bedürfnisse von Minderheiten Rücksicht genommen.	/	/	/	/	S > W <i>d</i> = 0,2	/
An unserer Hochschule wird vermittelt, dass der unvoreingenommene Umgang mit Vielfalt ein wichtiger gesellschaftlicher Wert ist.	S > G <i>d</i> = 0,58	G > T <i>d</i> = 0,21	/	S > T <i>d</i> = 0,81	S > W <i>d</i> = 0,65	/
Unsere Hochschule ermutigt Menschen aus Minderheiten ein Studium an der DHBW zu absolvieren.	/	/	/	/	/	/

Abkürzungen: G = Gesundheit, S = Sozialwesen, T = Technik, W = Wirtschaft.

Hinweise:

Die Tabelle berichtet ausschließlich Gruppenunterschiede, die statistisch signifikant sind und mindestens eine Effektstärke von Cohen's *d* = 0,2 aufweisen (*d* ≈ 0,2 kleiner Effekt, *d* ≈ 0,5 moderater Effekt, *d* ≈ 0,8 großer Effekt).

Der Studienbereich, in dem die Befragten signifikant stärker zu höheren Merkmalsausprägungen auf der Antwortskala – (1) trifft überhaupt nicht zu ... (7) trifft voll und ganz zu – tendieren, steht vor dem Größer-als-Symbol.

Farbschema: kleiner Effekt = hellgrau, moderater Effekt = dunkelgrau, großer Effekt = schwarz.

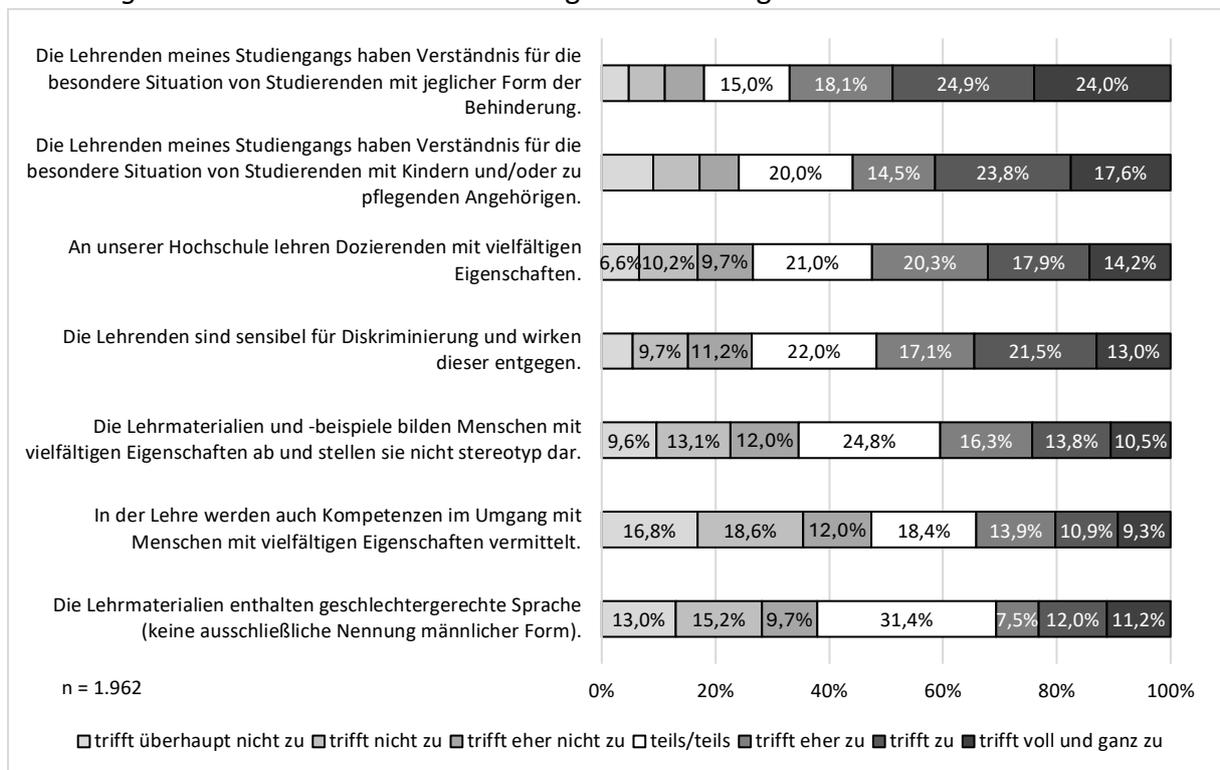
Auch bei dem Item zum wertschätzenden Umgang mit Minderheiten zeigen sich mehrere praktisch relevante Gruppenunterschiede, wenn auch alle nur von kleiner Effektstärke. Diese Gruppenunterschiede zeichnen sich dadurch aus, dass immer jeweils die Studierenden im Studienbereich Sozialwesen stärker dazu tendieren, den wertschätzenden Umgang mit Minderheiten als tendenziell gewährleistet zu bewerten, als ihre Kommiliton:innen in den anderen drei Studienbereichen. Ein vereinzelter praktisch relevanter Unterschied zeigt sich auch bei dem Item zur Rücksichtnahme auf Minderheiten. Diese Rücksichtnahme sehen Studierende im Studienbereich Sozialwesen tendenziell eher gewährleistet als Studierende im Studienbereich Wirtschaft. Insgesamt zeichnen sich die in Tabelle 1 dokumentierten Gruppenunterschiede vor allem dadurch aus, dass Studierende im Studienbereich Sozialwesen die jeweiligen Aspekte von Diversität und Diversitätsförderung an der Hochschule als tendenziell stärker umgesetzt bewerten als Studierende in den Studienbereichen Gesundheit, Technik und Wirtschaft.

4 Diversität in der Lehre

Der Umgang mit Diversität spielt nicht nur an der Hochschule im Allgemeinen, sondern auch in der Lehre eine wichtige Rolle. Dabei gilt es das Augenmerk darauf zu richten, wie Lehrende Diskriminierung begegnen, ob Lehrmaterialien Vielfalt abbilden und welche besonderen Rücksichten gegenüber Studierenden mit besonderen Bedürfnissen genommen werden. Anhand von sieben Items wurden die Studierenden zu ihrer grundsätzlichen Wahrnehmung bezüglich des Umgangs mit Diversität in der Lehre befragt. In Abbildung 3 wird die Häufigkeitsverteilung der Antworten aller befragten Studierenden mittels eines Balkendiagramms dargestellt. Im Gegensatz zum Antwortverhalten zur Diversität an der Hochschule zeigen die Häufigkeitsverteilungen der sieben Items zur Diversität in der Lehre deutliche Unterschiede. Den höchsten

Umsetzungsgrad nehmen die Studierenden bei dem Verständnis der Lehrenden für die besondere Situation von Studierenden mit jeglicher Form der Behinderung wahr. 67% der befragten Studierenden antworten, ein derartiges Verständnis sei tendenziell vorhanden. Den geringsten Umsetzungsgrad attestieren die Studierenden – mit nur 30,7% positiven Antworten – der Formulierung von Lehrmaterialien in geschlechtergerechter Sprache. Dieser empirische Befund erlaubt allerdings keinen Rückschluss darauf, in welchem Umfang Studierende eine stärkere Präsenz von geschlechtergerechter Sprache begrüßen würden. Das Thema „Gendern“ ist ein besonders polarisiertes Teilgebiet in der Debatte um den Umgang mit Diversität. Dies wird im Rahmen unseres Forschungsprojekts auch daran deutlich, dass sich in den offenen Antworten am Ende der Studierendenbefragungen zahlreiche Befragte immer wieder kritisch bis ablehnend gegenüber der Verwendung von geschlechtergerechter Sprache an der Hochschule im Allgemeinen und/oder in der Befragung äußern. Der höchste Anteil an negativen Antworten (Summe der Antworten „trifft eher nicht zu“, „trifft nicht zu“, „trifft überhaupt nicht zu“) ist bei dem Item zur Vermittlung von Kompetenzen im Umgang mit Menschen mit vielfältigen Eigenschaften zu beobachten. Hier antworten 47,4% der Befragten es sei tendenziell nicht zutreffend, dass diese Art von Kompetenzen in der Lehre vermittelt werde. Auch die nicht stereotype Darstellung von Menschen in Lehrmaterialien und -beispielen wird tendenziell als weniger intensiv realisiert bewertet, denn lediglich 40,6% der befragten Studierenden antworten, das Lehrmaterialien und -beispiele Menschen mit vielfältigen Eigenschaften abbilden.

Abbildung 3: Diversität in der Lehre – Häufigkeitsverteilung

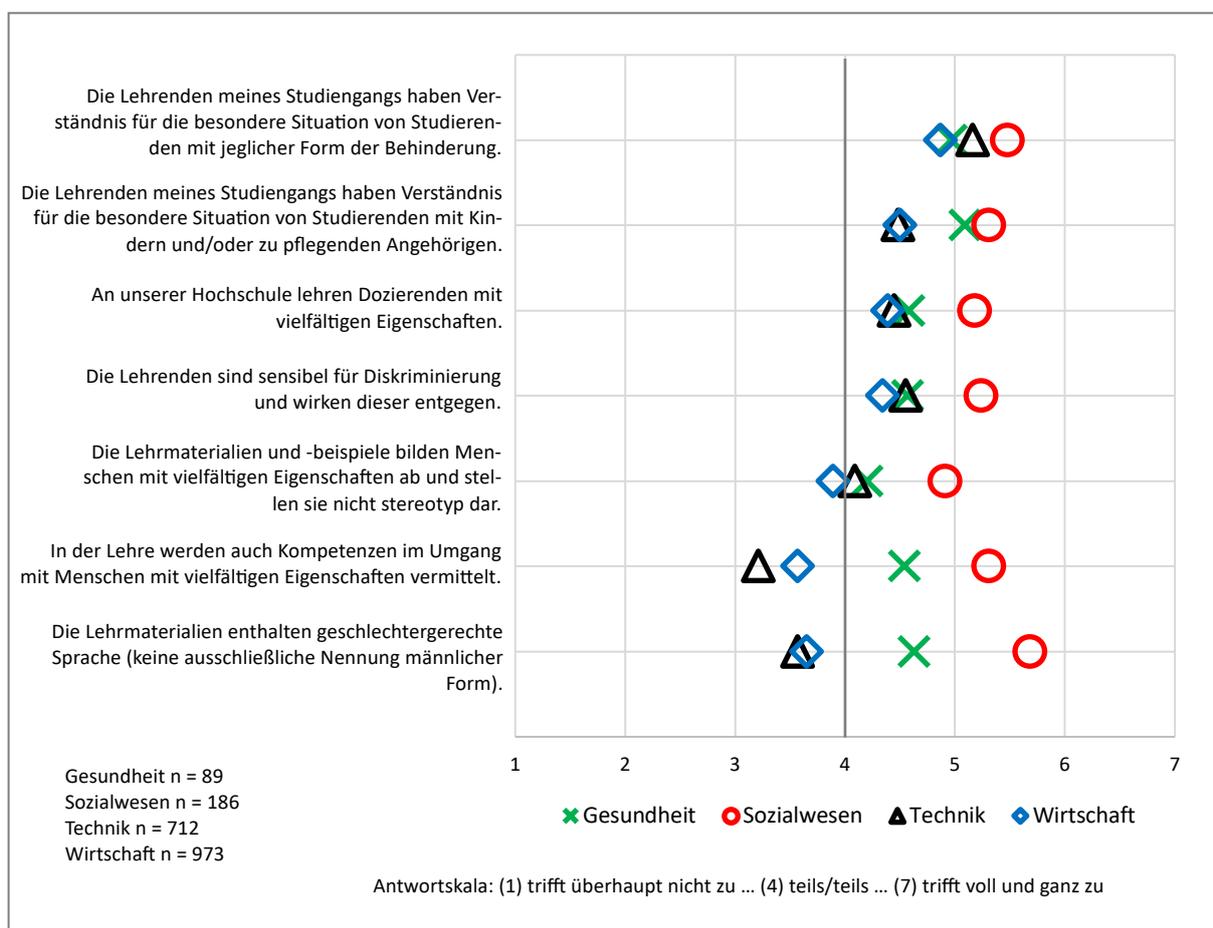


Die verbleibenden drei Items haben eine sehr ähnliche Verteilung des Antwortverhaltens: So antworten 55,9% der Befragten, dass Lehrende tendenziell Verständnis für die besondere Situation von Studierenden mit Kindern und /oder zu pflegenden Angehörigen haben. 52,4%

der Befragten geben an, dass ihrer Erfahrung nach tendenziell Dozierende mit vielfältigen Eigenschaften an der Hochschule lehren. Und 51,6% der befragten Studierenden haben tendenziell den Eindruck, dass Lehrende sensibel für Diskriminierung sind und dieser entgegenwirken.

Die Analyse von Unterschieden im Antwortverhalten von Studierenden aus unterschiedlichen Studienbereichen wird erneut über den visuellen Vergleich der studienbereichsspezifischen Mittelwerte durchgeführt. Der Studienbereich Sozialwesen hat bei allen sieben Items in Abbildung 4 jeweils den höchsten Mittelwert. Das heißt, die befragten Studierenden im Studienbereich Sozialwesen tendieren im Vergleich zu den Studierenden aus anderen Studienbereichen im Durchschnitt stärker zu der Wahrnehmung, dass Diversität in der Lehre tendenziell berücksichtigt und adressiert wird.

Abbildung 4: Diversität in der Lehre – Mittelwerte nach Studienbereichen



Die Mittelwerte der Studienbereiche Sozialwesen und Gesundheit befinden sich bei allen Items im positiven Skalenbereich, das heißt konkret im Bereich der Antwortkategorien „trifft eher zu“ und „trifft zu“. In den Studienbereichen Technik und Wirtschaft befinden sich dahingegen die Mittelwerte des Items zur Vermittlung von Kompetenzen im Umgang mit Menschen mit vielfältigen Eigenschaften sowie die Mittelwerte des Items zur geschlechtergerechten Sprache in Lehrmaterialien deutlich im negativen Skalenbereich, das heißt konkret im Bereich

der Antwortkategorie „trifft eher nicht zu“. Darüber hinaus sind bei diesen zwei Item auch die größten Unterschiede zwischen den studienbereichsspezifischen Mittelwerten zu beobachten. Neben dem visuellen Vergleich von Mittelwerten werden statistische Tests und Effektstärken zur Untersuchung relevanter Gruppenunterschiede zwischen den Studienbereichen berechnet. In Tabelle 2 wird deutlich, dass Anzahl und Größe studienbereichsspezifischer Gruppenunterschiede sowohl zwischen den Items als auch zwischen den verschiedenen Paarvergleichen variieren.

Tabelle 2: Diversität in der Lehre – Effektstärken des Mann-Whitney-U-Test auf Gruppenunterschiede zwischen Studienbereichen

	Gesundheit & Sozialwesen	Gesundheit & Technik	Gesundheit & Wirtschaft	Sozialwesen & Technik	Sozialwesen & Wirtschaft	Technik & Wirtschaft
Die Lehrenden meines Studiengangs haben Verständnis für die besondere Situation von Studierenden mit jeglicher Form der Behinderung.	/	/	/	/	/	/
Die Lehrenden meines Studiengangs haben Verständnis für die besondere Situation von Studierenden mit Kindern und/oder zu pflegenden Angehörigen.	/	G > T <i>d</i> = 0,29	G > W <i>d</i> = 0,26	S > T <i>d</i> = 0,38	S > W <i>d</i> = 0,35	/
An unserer Hochschule lehren Dozierenden mit vielfältigen Eigenschaften.	/	/	/	S > T <i>d</i> = 0,32	S > W <i>d</i> = 0,32	/
Die Lehrenden sind sensibel für Diskriminierung und wirken dieser entgegen.	/	/	/	S > T <i>d</i> = 0,34	S > W <i>d</i> = 0,42	/
Die Lehrmaterialien und -beispiele bilden Menschen mit vielfältigen Eigenschaften ab und stellen sie nicht stereotyp dar.	S > G <i>d</i> = 0,34	/	/	S > T <i>d</i> = 0,39	S > W <i>d</i> = 0,46	/
In der Lehre werden auch Kompetenzen im Umgang mit Menschen mit vielfältigen Eigenschaften vermittelt.	S > G <i>d</i> = 0,39	G > T <i>d</i> = 0,4	G > W <i>d</i> = 0,28	S > T <i>d</i> = 0,9	S > W <i>d</i> = 0,73	W > T <i>d</i> = 0,21
Die Lehrmaterialien enthalten geschlechtergerechte Sprache (keine ausschließliche Nennung männlicher Form).	S > G <i>d</i> = 0,61	G > T <i>d</i> = 0,37	G > W <i>d</i> = 0,31	S > T <i>d</i> = 0,98	S > W <i>d</i> = 0,88	/

Abkürzungen: G = Gesundheit, S = Sozialwesen, T = Technik, W = Wirtschaft.

Hinweise:

Die Tabelle berichtet ausschließlich Gruppenunterschiede, die statistisch signifikant sind und mindestens eine Effektstärke von Cohen's *d* = 0,2 aufweisen (*d* ≈ 0,2 kleiner Effekt, *d* ≈ 0,5 moderater Effekt, *d* ≈ 0,8 großer Effekt).

Der Studienbereich, in dem die Befragten signifikant stärker zu höheren Merkmalsausprägungen auf der Antwortskala – (1) trifft überhaupt nicht zu ... (7) trifft voll und ganz zu – tendieren, steht vor dem Größer-als-Symbol.

Farbschema: kleiner Effekt = hellgrau, moderater Effekt = dunkelgrau, großer Effekt = schwarz.

So gibt es etwa bei der Wahrnehmung über das Verständnis von Lehrenden für Studierende mit Behinderung keine signifikanten Unterschiede zwischen den Studienbereichen. Den Gegenpol hierzu stellt die Wahrnehmung über die Vermittlung von Kompetenzen im Umgang mit Menschen mit vielfältigen Eigenschaften dar. Bei diesem Aspekt von Diversität in der Lehre sind zwischen allen Studienbereichen signifikante Unterschiede festzustellen: Studierende im Studienbereich Sozialwesen nehmen die Vermittlung dieser Kompetenzen signifikant häufiger wahr als Studierende in den Studienbereichen Gesundheit, Technik und Wirtschaft. Bei dem

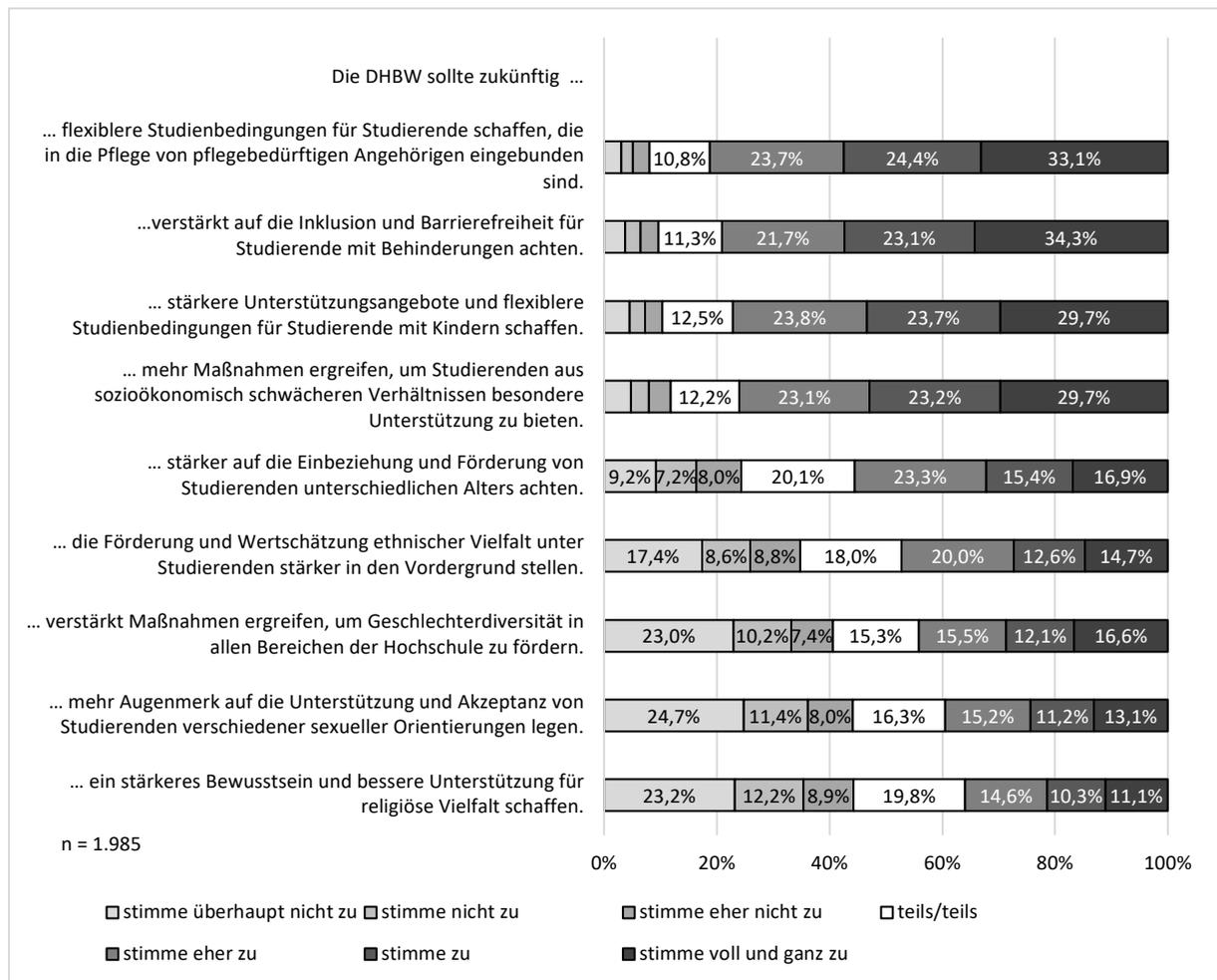
Unterschied zwischen Sozialwesen und Technik handelt es sich sogar um einen großen Effekt. Studierende im Studienbereich Gesundheit bewerten die Vermittlung dieser Kompetenzen signifikant höher als Studierende in den Studienbereichen Technik und Wirtschaft. Studierende im Studienbereich Wirtschaft bewerten diese Kompetenzvermittlung wiederum signifikant höher als Studierende im Studienbereich Technik. Die größte Anzahl an großen Effekten ist bei dem Item zur Verwendung von geschlechtergerechter Sprache in den Lehrmaterialien zu beobachten. Ein Unterschied von jeweils großer Effektstärke besteht hier zwischen den Studienbereichen Sozialwesen und Technik sowie Sozialwesen und Wirtschaft. Studierende im Studienbereich Sozialwesen bewerten die Verwendung geschlechtergerechter Sprache signifikant höher als ihre Kommiliton:innen in den anderen zwei Studienbereichen. Insgesamt weisen die Ergebnisse in Tabelle 2 darauf hin, dass Studierende im Studienbereich Sozialwesen die Berücksichtigung von Diversität in der Lehre als intensiver umgesetzt bewerten als Studierenden in den anderen drei Studienbereichen. Die Unterschiede sind insbesondere im Vergleich zu Studierenden in den Studienbereichen Technik und Wirtschaft zahlreich und groß. Auch der Studienbereich Gesundheit zeigt in einigen Fällen signifikant bessere Bewertungen als die Studienbereiche Technik und Wirtschaft. Allerdings sind auch mehrere signifikante Unterschiede zwischen den Studienbereichen Sozialwesen und Gesundheit zu beobachten. Auch hier bewerten Studierende im Studienbereich Sozialwesen die Berücksichtigung von Diversität in der Lehre als intensiver umgesetzt als ihre Kommiliton:innen im Studienbereich Gesundheit.

5 Handlungsbedarfe in der Diversitätsförderung

Die Förderung von Diversität an Hochschulen ist nicht nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit, sondern spielt auch eine entscheidende Rolle für die Qualität von Studium und Lehre. Eine diverse Hochschulgemeinschaft trägt zur Identifikation relevanter Probleme und kreativer Lösungen bei und ermöglicht eine umfassendere Bildung, die Studierende auf eine zunehmend vielfältige und sich wandelnde Arbeitswelt vorbereitet. Um eine inklusive und vielfältige Bildungsumgebung zu schaffen, müssen Hochschulen die spezifischen Bedarfe und Herausforderungen in der Diversitätsförderung erkennen und adressieren. Die Identifikation dieser Handlungsbedarfe erfordert ein tiefgehendes Verständnis der Erfahrungen und Perspektiven aller Hochschulmitglieder. Studierendenumfragen sind dabei ein wesentlicher Bestandteil, denn sie bieten nicht nur wertvolle Einblicke in den aktuellen Umgang mit Diversität in Studium und Lehre, sondern helfen auch, Lücken und Verbesserungsbedarfe zu identifizieren. Aus diesem Grund wurden die Studierenden gezielt nach ihrer Einschätzung über die zukünftige Notwendigkeit verschiedener Aspekte der Diversitätsförderung befragt.

Den Studierenden wurden in der Umfrage insgesamt neun mögliche Handlungsfelder der Diversitätsförderung präsentiert. Die Dringlichkeit jedes dieser Handlungsfelder konnte anhand einer siebenstufigen Skala von „stimme überhaupt nicht zu“ bis „stimme voll und ganz zu“ bewertet werden. In Abbildung 5 wird die Häufigkeitsverteilung der Antworten aller befragten Studierenden mittels eines Balkendiagramms dargestellt. Dabei ist das Handlungsfeld, das aus studentischer Perspektive den größten Handlungsbedarf aufweist, ganz oben in der Abbildung positioniert.

Abbildung 5: Handlungsbedarfe in der Diversitätsförderung – Häufigkeitsverteilung



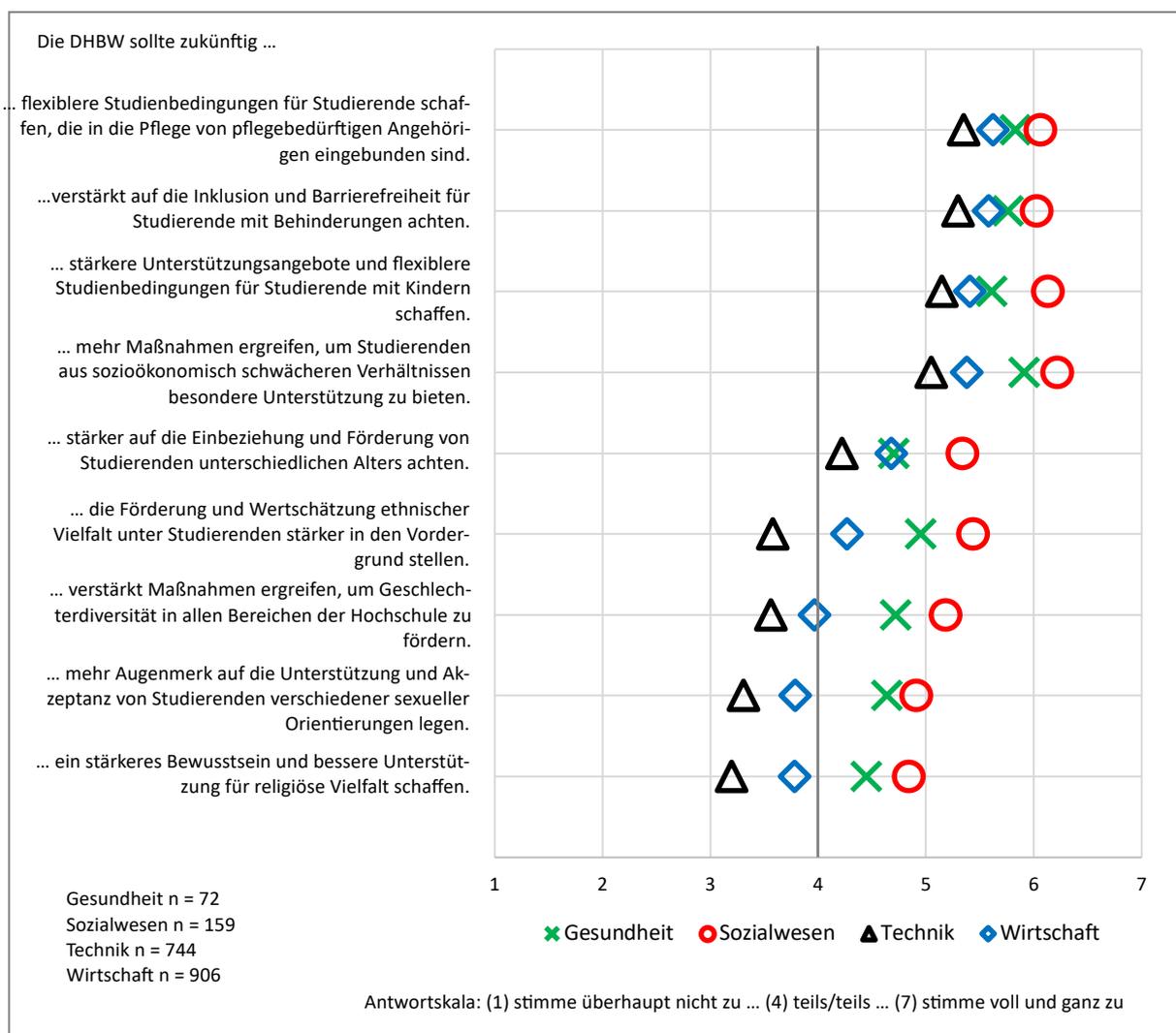
Zukünftige Maßnahmen zur Schaffung flexibler Studienbedingungen für Studierende, die in die Pflege pflegebedürftiger Angehöriger eingebunden sind, erhalten die höchste Zustimmung: 81,2% der befragten Studierenden antworten, dass sie solche Maßnahmen tendenziell befürworten. Auch den folgenden drei Handlungsfeldern attestieren die befragten Studierenden eine relativ hohe Dringlichkeit: So stimmen 79,1% der Befragten zukünftigen Maßnahmen zur Inklusion und Barrierefreiheit für Studierende mit Behinderung zu. 77,2% der Befragten antworten es sei tendenziell wichtig, mehr Unterstützung für Studierende mit Kindern zu schaffen und 76% erachten eine zukünftig stärkere Unterstützung für sozioökonomisch schwächere Studierende als tendenziell geboten. Alle anderen Handlungsfelder der Diversitätsförderung erhalten deutlich geringere Zustimmungswerte beziehungsweise werden teils sogar mehrheitlich tendenziell abgelehnt.

Die geringste Zustimmung erhält die Förderung von religiöser Vielfalt. Lediglich 36% der Befragten antworten, dass die DHBW in diesem Handlungsbereich zukünftig aktiver werden sollte. Eine ähnlich geringe Zustimmung erfährt die stärkere Unterstützung von Studierenden verschiedener sexueller Orientierungen (39,5% Zustimmung). Sowohl bei der Förderung von religiöser Vielfalt als auch bei der Unterstützung verschiedener sexueller Orientierungen

übersteigt die aggregierte Ablehnung der Befragten mit jeweils gut 44% leicht die aggregierte Zustimmung. Auch der Förderung von ethnischer Vielfalt und Geschlechterdiversität attestieren die Studierenden keine große Dringlichkeit. Allerdings übersteigt die Ablehnung bei diesen zwei Handlungsfeldern nicht die Zustimmung. Deutlich mehr Zustimmung erfährt wiederum die stärkere Einbeziehung und Förderung von Studierenden unterschiedlichen Alters. 55,6% der Befragten antworten, dass sie Maßnahmen in diesem Bereich tendenziell zustimmen würden. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass besonders Maßnahmen zur Barrierefreiheit, Maßnahmen zur Unterstützung von Studierenden in besonderen Lebenssituationen (Pflege, Kinder) und Maßnahmen zum Ausgleich sozioökonomischer Nachteile breite Zustimmung finden, während Maßnahmen zur Förderung sexueller und religiöser Vielfalt auf mehr Widerstand stoßen könnten.

Studienbereichsspezifische Unterschiede in der Wahrnehmung von Handlungsbedarfen in der Diversitätsförderung werden in Abbildung 6 über den visuellen Vergleich von Mittelwerten dargestellt.

Abbildung 6: Handlungsbedarfe in der Diversitätsförderung – Mittelwerte nach Studienbereichen



Wie schon bei den zwei vorausgegangenen Mittelwertvergleichen hat auch hier der Studienbereich Sozialwesen bei allen Items den höchsten Mittelwert. Das heißt, die befragten Studierenden im Studienbereich Sozialwesen sehen bei allen Handlungsfeldern der Diversitätsförderung im Durchschnitt einen höheren Handlungsbedarf als ihre Kommiliton:innen in den anderen drei Studienbereichen. Den Gegenpol hierzu stellt der Studienbereich Technik dar, denn dieser Studienbereich weist bei allen Items die niedrigsten Mittelwerte auf. Das heißt, die befragten Studierenden im Studienbereich Technik sehen bei allen Handlungsfeldern der Diversitätsförderung im Durchschnitt einen geringeren Handlungsbedarf als ihre Kommiliton:innen in den anderen drei Studienbereichen. In den Studienbereichen Sozialwesen und Gesundheit liegen die Mittelwerte immer im positiven Skalenbereich, das heißt im Bereich jener Antwortkategorien, die Zustimmung ausdrücken. Im Studienbereichen Technik liegen die Mittelwerte bei den Items zur Förderung von ethnischer und religiöser Vielfalt, Geschlechterdiversität und sexueller Orientierung deutlich im negativen Skalenbereich, das heißt im Bereich jener Antwortkategorien, die Ablehnung ausdrücken. Auch im Studienbereich Wirtschaft liegen die Mittelwerte bei den Items zur Unterstützung verschiedener sexueller Orientierungen und zur Förderung religiöser Vielfalt im negativen Skalenbereich. Diese Befunde deuten darauf hin, dass Studierende im Studienbereich Technik und Wirtschaft einige Handlungsfelder der Diversitätsförderung tendenziell eher kritisch beurteilen.

Die praktische Relevanz von Gruppenunterschieden zwischen den Studienbereichen wird erneut durch die Berechnung von statistischen Tests und Effektstärken untersucht. In Tabelle 3 wird deutlich, dass Studierende im Studienbereich Sozialwesen in allen Bereichen der Diversitätsförderung signifikant mehr Handlungsbedarf sehen als Studierende in den Studienbereichen Technik und Wirtschaft. Der Unterschied zwischen den Studienbereichen Sozialwesen und Technik ist allerdings noch stärker ausgeprägt als zwischen den Studienbereichen Sozialwesen und Wirtschaft, da die Effektstärken der Gruppenunterschiede bei dem Paarvergleich Sozialwesen und Technik immer größer sind als bei dem Paarvergleich Sozialwesen und Wirtschaft. Zwischen den befragten Studierenden in den Studienbereichen Gesundheit und Sozialwesen sind keine signifikanten Unterschiede in der Wahrnehmung von zukünftigen Handlungsbedarfen in der Diversitätsförderung zu beobachten. Der Studienbereich Gesundheit unterscheidet sich allerdings bei mehreren Handlungsfeldern vom Studienbereich Technik. Diese Unterschiede sind immer dergestalt, dass Studierende im Studienbereich Gesundheit einen stärkeren Handlungsbedarf bei der Diversitätsförderung wahrnehmen als Studierende im Studienbereich Technik. Auch zwischen den Studienbereichen Technik und Wirtschaft existieren mehrere signifikante Unterschiede bezüglich des wahrgenommenen Handlungsbedarfs in der Diversitätsförderung. Hier nehmen Studierende im Studienbereich Wirtschaft immer einen größeren Bedarf bei den abgefragten Aspekten der Diversitätsförderung wahr.

Tabelle 3: Handlungsbedarfe in der Diversitätsförderung – Effektstärken des Mann-Whitney-U-Test auf Gruppenunterschiede zwischen Studienbereichen

Die DHBW sollte zukünftig ...	Gesundheit & Sozialwesen	Gesundheit & Technik	Gesundheit & Wirtschaft	Sozialwesen & Technik	Sozialwesen & Wirtschaft	Technik & Wirtschaft
... flexiblere Studienbedingungen für Studierende schaffen, die in die Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen eingebunden sind.	/	G > T <i>d</i> = 0,21	/	S > T <i>d</i> = 0,39	S > W <i>d</i> = 0,2	/
...verstärkt auf die Inklusion und Barrierefreiheit für Studierende mit Behinderungen achten.	/	/	/	S > T <i>d</i> = 0,4	S > W <i>d</i> = 0,23	/
... stärkere Unterstützungsangebote und flexiblere Studienbedingungen für Studierende mit Kindern schaffen.	/	/	/	S > T <i>d</i> = 0,52	S > W <i>d</i> = 0,37	/
... mehr Maßnahmen ergreifen, um Studierenden aus sozioökonomisch schwächeren Verhältnissen besondere Unterstützung zu bieten.	/	G > T <i>d</i> = 0,32	/	S > T <i>d</i> = 0,61	S > W <i>d</i> = 0,4	W > T <i>d</i> = 0,22
... stärker auf die Einbeziehung und Förderung von Studierenden unterschiedlichen Alters achten.	/	/	/	S > T <i>d</i> = 0,48	S > W <i>d</i> = 0,24	W > T <i>d</i> = 0,26
... die Förderung und Wertschätzung ethnischer Vielfalt unter Studierenden stärker in den Vordergrund stellen.	/	G > T <i>d</i> = 0,38	/	S > T <i>d</i> = 0,74	S > W <i>d</i> = 0,42	W > T <i>d</i> = 0,35
... verstärkt Maßnahmen ergreifen, um Geschlechterdiversität in allen Bereichen der Hochschule zu fördern.	/	G > T <i>d</i> = 0,3	/	S > T <i>d</i> = 0,57	S > W <i>d</i> = 0,4	/
... mehr Augenmerk auf die Unterstützung und Akzeptanz von Studierenden verschiedener sexueller Orientierungen legen.	/	G > T <i>d</i> = 0,35	G > W <i>d</i> = 0,21	S > T <i>d</i> = 0,6	S > W <i>d</i> = 0,38	W > T <i>d</i> = 0,23
... ein stärkeres Bewusstsein und bessere Unterstützung für religiöse Vielfalt schaffen.	/	G > T <i>d</i> = 0,33	/	S > T <i>d</i> = 0,64	S > W <i>d</i> = 0,37	W > T <i>d</i> = 0,29

Abkürzungen: G = Gesundheit, S = Sozialwesen, T = Technik, W = Wirtschaft.

Hinweise:

Die Tabelle berichtet ausschließlich Gruppenunterschiede, die statistisch signifikant sind und mindestens eine Effektstärke von Cohen's *d* = 0,2 aufweisen (*d* ≈ 0,2 kleiner Effekt, *d* ≈ 0,5 moderater Effekt, *d* ≈ 0,8 großer Effekt).

Der Studienbereich, in dem die Befragten signifikant stärker zu höheren Merkmalsausprägungen auf der Antwortskala – (1) stimme überhaupt nicht zu ... (7) stimme voll und ganz zu – tendieren, steht vor dem Größer-als-Symbol.

Farbschema: kleiner Effekt = hellgrau, moderater Effekt = dunkelgrau, großer Effekt = schwarz.

6 Fazit

Der vorliegende Beitrag beschäftigte sich mit der Perspektive von DHBW-Studierenden auf die Bedeutung und Förderung von Diversität an ihrer Hochschule. Zudem wurden die von Studierenden wahrgenommenen zukünftigen Handlungsbedarfe in der Diversitätsförderung untersucht. Die empirischen Befunde zeigen, dass eine Mehrheit der befragten Studierenden einen positiven Eindruck vom Umgang der DHBW mit Vielfalt hat. Insbesondere bewerten sie den wertschätzenden Umgang der Hochschulgemeinschaft mit Minderheiten als besonders positiv. Im Hinblick auf die Lehre zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede in der Wahrnehmung der Berücksichtigung verschiedener Aspekte von Diversität. Eine Mehrheit der befragten

Studierenden gibt an, dass ihre Lehrenden Verständnis für die besondere Situation von Studierenden mit Behinderung sowie für die von Studierenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen haben. Den Aspekt der geschlechtergerechten Sprache in Lehrmaterialien sehen hingegen weniger als ein Drittel der Befragten als tendenziell umgesetzt an – dies stellt jedoch eine Zustandsbeschreibung dar und keine normative Bewertung der Situation. Fast die Hälfte der Studierenden antwortet zudem, dass tendenziell keine ausreichenden Kompetenzen im Umgang mit Menschen verschiedener Eigenschaften vermittelt werden. Besonders wichtig ist den Studierenden für die Zukunft die Schaffung flexibler Studienbedingungen für Studierende mit familiären Verpflichtungen, wie etwa die Pflege von Angehörigen oder die Betreuung von Kindern, sowie die Verbesserung der Barrierefreiheit und Inklusion von Studierenden mit Behinderungen. Auch die intensivere Unterstützung sozioökonomisch benachteiligter Studierender wird als dringend notwendig erachtet.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Studienbereichen der DHBW bezüglich der Wahrnehmung von Bedeutung und Umgang mit Diversität an der Hochschule und in der Lehre. Studierende im Studienbereich Sozialwesen bewerten die Umsetzung diversitätsfördernder Maßnahmen und Verhaltensweisen durchweg als intensiver als ihre Kommiliton:innen in den anderen drei Studienbereichen. Besonders ausgeprägte Wahrnehmungsunterschiede bestehen zwischen Studierenden im Studienbereich Sozialwesen und denjenigen in den Studienbereichen Technik und Wirtschaft. Gleichzeitig nehmen Studierende im Studienbereich Sozialwesen in allen Aspekten der Diversitätsförderung einen größeren zukünftigen Handlungsbedarf für die Hochschule wahr als ihre Kommiliton:innen in den Studienbereichen Technik und Wirtschaft. Dieser Befund deutet darauf hin, dass Studierende im Studienbereich Sozialwesen eine besonders starke Präferenz für die Förderung von Diversität haben, während das Thema für Studierende in den Bereichen Technik und Wirtschaft – insbesondere im Bereich Technik – eine deutlich geringere Priorität besitzt. Diese Interpretation ergibt sich daraus, dass Studierende im Bereich Sozialwesen, trotz einer vergleichsweise diversitätsfreundlichen und -förderlichen Kultur in ihren Studiengängen, einen stärkeren Handlungsbedarf wahrnehmen als Studierende in den Bereichen Technik und Wirtschaft, wo die Umfrageergebnisse auf eine weniger ausgeprägte Kultur der Diversitätsförderung hinweisen.

Diese Befunde legen nahe, dass die Hochschule bei ihren zukünftigen Maßnahmen zur Diversitätsförderung sensibel für studienbereichsspezifische Unterschiede in den Präferenzen zum Umgang mit Diversität sein sollte. Aspekte wie die Schaffung flexibler Studienbedingungen für Studierende mit Kindern oder mit zu pflegenden Angehörigen oder die Verbesserung der Barrierefreiheit und Inklusion von Studierende mit Behinderung, können allerdings bedenkenlos studienbereichsübergreifend gefördert werden.

Literatur

Auferkorte-Michaelis, N. und Linde, F. (2022): Diversität an Hochschulen: Einblick, Umsicht und Aussicht. In: MedienPädagogik 48, S. 1.12.

Berthold, C. und Leichsenring, H. (2012): CHE Diversity Report. Gütersloh.

Gerstung-Jungherr, V. und Deuer, E. (2024): Wie nachhaltig ist die Hochschule? Eindrücke, Wünsche und Einstellungen von dual Studierenden zu Nachhaltigkeit und Umweltschutz. In: Aktuelle Erkenntnisse aus dem Studienverlaufspanel 19/2024.

infratest dimap (2021): Bewertung gendergerechter Sprache. <https://www.infratest-dimap.de/umfragen-analysen/bundesweit/umfragen/aktuell/weiter-vorbehalte-gegen-gendergerechte-sprache/>

Pfeilschifter, Josef und Wicht, Helmut (2022): Die Deutsche Forschungsgemeinschaft springt auf den Diversity-Zug auf. FAZ-Online. <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/deutsche-forschungsgemeinschaft-springt-auf-den-diversity-zug-auf-18461609.html>

Plickert, Philip (2024): Das Diversity-Märchen. FAZ-Online. <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftswissen/das-diversity-maerchen-19741950.html>

Salzbrunn, M. (2014): Vielfalt / Diversität. Bielefeld: transcript Verlag.

Zoske, Sascha (2024): Das Schwarze Loch bleibt genderneutral. FAZ-Online. <https://www.faz.net/aktuell/rhein-main/frankfurt/diversitaet-an-uni-frankfurt-das-schwarze-loch-bleibt-genderneutral-19530571.html>