



Leseprobe aus Heitzmann und Klein, Diversity konkret gemacht,  
ISBN 978-3-7799-4806-3  
© 2017 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel  
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?  
isbn=978-3-7799-4806-3](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-4806-3)

## Einleitung

Die Buchreihe *Diversity und Hochschule*, in der der vorliegende Band erscheint, befasst sich mit den Herausforderungen der Hochschulen durch die Vielfalt der Hochschulmitglieder, aber auch mit Herausforderungen, die sich durch die mangelnde Öffnung der Hochschulen für die gesellschaftliche Vielfalt ergeben. Gegenstand des ersten Bandes<sup>1</sup> waren verschiedene theoretische Zugänge zum Bereich Diversity und Hochschule. Zudem sollte eine empirische Bestandsaufnahme klären, welche Kategorien für Exklusionsmechanismen und Zugangsbarrieren durch die soziale Praxis relevant sind, d.h. wie sie intersektionell oder interdependent im Hochschulalltag bzw. der Organisationskultur erzeugt werden und wirken. Es ist deutlich geworden, dass Universitäten in Hinblick auf Diversity als besondere Organisationen zu begreifen sind. Zum einen haben sie einen öffentlichen Bildungsauftrag und damit eine Verpflichtung, Ungleichheiten in Bezug auf Bildungsteilhabe zu vermeiden bzw. abzubauen. Zum anderen sind sie Institutionen der Generierung neuen Wissens und der Wissensvermittlung. Die Geschlechterforschung hat aufgezeigt, inwiefern sie vergeschlechtlichte Institutionen sind und die Wissenschaft als androzentrische Wissenschaft in vielerlei Hinsicht einem gender bias unterliegt. Der Blick auf Diversity soll sich also nicht nur auf die Vielfalt *in* der Organisation beziehen oder auf die Vielfalt und Differenzierung *der* Organisation, sondern auch auf den Stellenwert vielfältigen Wissens, ausgegrenzten Wissens, womit sich auch die Frage nach einem – im englischsprachigen viel aussagekräftigeren – ethnic und racial bias stellt, wie die postcolonial studies aufzeigen. Ein solcher bias entsteht, nicht zuletzt durch den Ausschluss derjenigen, die erforscht werden. Virginia Woolfs Frage aus dem Jahr 1929 in *A Room of One's Own* – „Are you aware that you are, perhaps, the most discussed animals in the universe?“ – war klar an Frauen gerichtet: Liefse sie sich nicht ähnlich richten an beispielsweise Menschen mit Behinderungen, an Homosexuelle, an Nicht-Weiße? Die Objektivierungen haben auch sie erfahren.

Solche und weitere Fragen werden in diesem Buch aufgegriffen und in den konkreten Wegen zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen in Deutschland verortet. Einige Erfahrungen liegen inzwischen vor, sowohl für den Bereich Lehre und Beratung als auch in Hinblick auf die Organisationsentwicklung. 2008 wurde erstmals an einer deutschen Hochschule, nämlich an der Universi-

---

1 Uta Klein/Daniela Heitzmann (2012): Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme. Weinheim: Beltz Juventa.

tät Duisburg-Essen, eine Prorektorin für Diversity eingesetzt. An der RWTH Aachen arbeitet das Integration Team als Stabsstelle des Rektorats. Die TU Dortmund hat eine Abteilung für Chancengleichheit, Familie und Vielfalt gegründet und ein Prorektorat für Diversitätsmanagement eingerichtet. An der Goethe Universität Frankfurt ist am Gleichstellungsbüro die Koordinationsstelle Diversity Politics angesiedelt. Inzwischen sind weitere entsprechende Prorektorate, wie an der Universität Köln (Akademische Karriere, Diversität und Internationales), an der PH Heidelberg (Forschung, Internationalität und Diversität) und an der CAU Kiel eine Vizepräsidentschaft (Technologie- und Wissenstransfer und Diversity) eingerichtet worden.

Darüber hinaus begleiten zwei Projekte, die in Kooperation mit Hochschulen durchgeführt werden, diesen Prozess und treiben ihn zugleich an. Zum einen erarbeiten der Stifterverband und das CHE Consult im Projekt „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“ gemeinsam mit acht Hochschulen Kriterien für den produktiven Umgang mit Diversität im Hochschulalltag. Hier geht es v.a. um Benchmarking. Zum anderen setzt ein Projekt, das die Antidiskriminierungsstelle des Bundes angestoßen hat und das von der Prognos AG durchgeführt wird, mit seiner programmatischen Ausrichtung an einer normativen Orientierung an: Es geht um die „diskriminierungsfreie Hochschule“ und in dem Kontext um Vielfalt. Zehn Hochschulen sind hier beteiligt.

Die Beiträge in diesem Band zeigen verschiedene Wege zur Gestaltung von Vielfalt auf und erheben den Anspruch, über die rein konzeptionelle Ebene hinaus, sehr konkret auf den Umsetzungskontext einzugehen. Damit können sie auch als praktische Ideengeberinnen und Handlungsanleitungen gelesen werden. Zugleich wird deutlich gemacht, dass Diversity sich nicht in wenigen Maßnahmen erschöpft, sondern einer nachhaltigen und ernsthaften Gesamtstrategie bedarf. Ebenso wird die große Herausforderung für die deutschen Hochschulen einmal mehr sichtbar, insofern Diversität die Wissenschaftskultur, also das alltägliche Wissenschaft-Machen und somit das Miteinander aller Hochschulakteur\_innen adressiert.

Der erste Teil widmet sich dem Bereich Gender und Diversität in *Lehre und Beratung*. Hierzu gehören die Vermittlung von Wissen zu Gender und Diversity sowie dessen Anwendung. Die Kompetenzorientierung kann sich dabei – je nachdem, welche Studierenden angesprochen werden – auf Berufsfelder außerhalb der Wissenschaft richten. *Bettina Langfeldt, Sabine Mehlmann und Anina Mischau* zeigen für die Lehramtsausbildung, wie Genderwissen und damit verbunden Genderkompetenz in das – im Allgemeinen gender-unverdächtige – Fach Mathematik implementiert werden können. Neben den konzeptionellen Grundlagen werden insbesondere die thematischen Schwerpunkte beschrieben und somit konkrete Vorschläge für eine gendersensible Fachdidaktik, hier am Beispiel der Mathematik, aufgezeigt. Das bereits an der CAU Kiel erfolgreich

curricular verankerte Konzept der Diversity Education für Pädagog\_innen stellt *Uwe Sielert* dar. Es werden sowohl der Prozess der Implementierung, die Rahmenbedingungen sowie die inhaltliche Vorgehensweise und Evaluationsergebnisse des theorie- und praxisorientierten Lehrangebots erläutert. Sind Studierende zunächst Lernende im Modul Diversity Education, haben sie anschließend auch die Möglichkeit, zu Lehrenden (Tutor\_innen) zu werden, um praktische Erfahrungen in der Umsetzung zu erlangen.

Die Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenz ist mindestens genauso relevant für den Bereich des Wissenschaft-Machens. *Susanne Lummerding* diskutiert das komplexe Verhältnis von Diversität und Wissensproduktion am Beispiel von Graduiertenseminaren. Sie fragt danach, welche Bedeutung die Anerkennung von Diversität – im Sinne von Differenzsetzungen und daran anschließende Privilegierungen und Diskriminierungen – für Nachwuchswissenschaftler\_innen hinsichtlich ihres wissenschaftlichen Zugangs sowie ihrer wissenschaftlichen Arbeit an sich und ihrer Einschätzung von Berufsperspektiven im deutschen Wissenschaftsbetrieb haben kann bzw. hat.

Unabhängig davon, ob sich die Vermittlung von Diversity-Wissen und Kompetenz auf wissenschaftliche oder nicht-wissenschaftliche Kontexte bezieht: zentrale Akteur\_innen sind die Lehrenden. *Elke Bosse und Corinna Tomberger* stellen zwei Projekte vor, die Lehrende dabei unterstützen, sowohl kulturelle Diversität als auch Gender in die Lehrpraxis zu integrieren. Deutlich wird, dass einmalige Seminare als Anstoß oder Ideengeberinnen sinnvoll, aber unzureichend sind. Vielmehr bedarf es einer kontinuierlichen Begleitung und insbesondere auch Raum und Zeit für Reflexionen und Austausch zwischen den Kolleg\_innen über gemachte Erfahrungen und Überlegungen zur konkreten Gestaltung der Lehre. Ebenso befasst sich *Ulrike Lahn* mit der besonderen Position der Forschenden und Lehrenden. Anhand eines Forschungsseminars zu Intersektionalität wird deutlich, dass die bewusste Erfahrung von und Begegnung mit Diversität nicht nur für die Studierenden, sondern auch für die Lehrenden und Forschenden relevant und nötig sind. Wissenschaftler\_innen sind zugleich Wissensproduzent\_innen und Wissensvermittler\_innen, die nicht außerhalb der Gesellschaft stehen, sondern ebenso Praxen der Differenzsetzungen und Diskriminierungen reproduzieren.

Eine weitere Aufgabe für die Hochschulen im Bereich Diversität und Lehre ist im Kontext des lebenslangen Lernens der Abschied vom „Normalstudenten“ und somit auch die Öffnung des Studiums für beruflich Qualifizierte und Berufstätige. *Vincenzo Cusumano* gibt zunächst einen Überblick zu diesen (ebenfalls diversen) Studierenden und den bestehenden Barrieren und Hindernissen an deutschen Hochschulen. Anschließend stellt er mit dem Konzept des Bildungscoaching eine konkrete unterstützende Maßnahme vor und verortet diese im Kontext des Diversity Management.

Die im ersten Teil des Bandes vorgestellten Projekte und Maßnahmen sind, wie bereits gesagt, als Bausteine für ein Gesamtkonzept zu verstehen. Es ist unbestritten, dass es nicht bei der Durchführung einzelner Projekte bleiben darf, wenn es um eine Veränderung der Organisation, einen Wandel der Organisationskultur und ein „Managen von Vielfalt“ geht. Für die Organisationsentwicklung, der sich die Beiträge im zweiten Teil widmen, geht es um Strategien. Einer der wesentlichen Bereiche ist die Personalentwicklung, auf die das Projekt „Potentiale“ der Grazer Universitäten abzielt. *Barbara Hey* zeigt konkret und nachvollziehbar, wie ein Nachteilsausgleich für weibliche (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen (Affirmative Action, Frauenförderung) in Verbindung mit Interventionen zum Abbau struktureller Hindernisse eine geschlechtersymmetrische Organisationskultur schaffen soll. Dabei wird die notwendige Gleichzeitigkeit von Maßnahmen bzw. Strategien, die sich einerseits an einzelne Akteur\_innen und andererseits auf die gesamte (besondere) Organisation richten, deutlich.

Einen zentralen Bestandteil von Diversity-Strategien stellen Statistiken dar, um einerseits einen Überblick über die Diversität der „Organisationsmitglieder“ zu erhalten und um andererseits Kenntnisse über Diskriminierungspotentiale in der Organisation zu erlangen. Statistisches Datenmaterial kann sowohl hilfreich für den ersten Zugang sein als auch für ein begleitendes Monitoring der Organisationsentwicklung. Jedoch ist es kein erschöpfendes Instrument, insofern verschiedene qualitative Aspekte, etwa *Exklusionsmechanismen* in der Wissenschaftskultur, hierdurch nicht erfasst werden können. Anhand einer Studierendenbefragung zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen diskutieren *Uta Klein und Fabian Rebitzer* Potentiale und Probleme einer solchen Erhebung hinsichtlich der Konzeption und Durchführung. Darüber hinaus werden erste Ergebnisse zu Erfahrungen und zur Zusammensetzung der Studierendenschaft an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel vorgestellt. *Anna Bouffier, Petra Kehr, Carmen Leicht-Scholten und Andrea Wolffram* übertragen das umfassende Konzept des Diversity Monitorings auf die Hochschulen. Diversity Monitoring ist ein Instrument zur Qualitätsbewertung, das sowohl mit quantitativen als auch qualitativen Verfahren arbeitet. Entlang der drei Analyseebenen Strukturen, statistische Erfassung von Diversität und Konzeption wird jeweils beispielhaft die Systematik und die Übertragbarkeit auf den Hochschulkontext veranschaulicht.

Diversity als Strategie ist zwar relativ neu an deutschen Hochschulen, jedoch gibt es bereits seit den 1980er Jahren eine mehr oder weniger ernsthaft verfolgte Antidiskriminierungsstrategie, nämlich die Gleichstellungspolitik. Daher stellt sich die Frage nach dem Verhältnis dieser verschiedenen strategischen Ansätze. *Uta Klein* diskutiert problematische und konstruktive Verbindungen von Gender und Diversity resp. Gender Mainstreaming und Diversity

Mainstreaming an deutschen Hochschulen. Neben dem Vergleich von Bezugskategorien, rechtlichen und wissenschaftstheoretischen Grundlagen werden auch das jeweilige normative Leitbild sowie die Konzeptionalisierung an den Hochschulen untersucht. Während Gender Mainstreaming explizit der Herstellung von Gleichstellung dient, also eine normative Orientierung hat, gilt es, dies für Diversity Management noch zu formulieren – um eine (unabdingbare) Diversitypolitik an deutschen Hochschulen initiieren und gestalten zu können.

Kiel, den 12. Mai 2012

*Daniela Heitzmann und Uta Klein*