

Petra Bollweg, Susanne Gottuck & Ulrike Graff

## **R**ingvorlesung „Differenz, Ungleichheit, Diskriminierung & Diversity? Wege zu einer gerechten Hochschule?“

Die Ringvorlesung „Differenz, Ungleichheit, Diskriminierung & Diversity? Wege zu einer gerechten Hochschule?“ ist Ergebnis eines Fachtages der Fakultät für Erziehungswissenschaft im November 2012, bei dem strategische Ziele von Gleichstellung und Diversity diskutiert wurden. Dabei wurde deutlich, dass die an der Universität Bielefeld aktuell diskutierten Diversity-Programmatiken und die damit anvisierten Ziele strukturell und analytisch mehr Fragen aufwerfen, als Antworten geben, so dass der Wunsch nach einer umfassenden und fundierten Auseinandersetzung mit dem Thema als zentrales Anliegen der am Fachtage Beteiligten formuliert wurde. Richtungsweisend war dabei die Fragestellung, ob und wie Diversity-Konzepte den Weg zu einer gerechten Hochschule markieren können.

### **Ausgangspunkt**

Diversity-Ansätze gelten als zukunftsweisendes Leitbild für Hochschulen, deren Implementierung nicht nur (bildungs-)politisch vorangetrieben werden, sondern mit denen ein Lehr-, Lern- und Forschungsraum „der Vielfalt“ geschaffen werden kann. Menschen in und an der Universität werden in ihrer „Unterschiedlichkeit“ (neu) entdeckt: Mit Diversity, so lässt sich positiv formulieren, wird ein offener und chancengerechter Zugang zu „Bildung für Alle“ gefordert und gefördert. Grob systematisierend lassen sich zwei Richtungen aktueller Diversity-Programmatiken und -Maßnahmen an Hochschulen identifizieren:

1. In der Sichtbarmachung der vorherrschenden sozialen Selektivität: Wenn bspw. Studierende aus Nicht-AkademikerInnenfamilien an deutschen Hochschulen unterrepräsentiert sind, werden Diversity-Konzepte als Weg gesehen, dieser Selektivität entgegen zu treten. Mit Diversity werden somit ungleichheits- und diskriminierungs-sensible Fragestellungen thematisierbar, die eine Chancengerechtigkeit im Zugang, und innerhalb der Hochschule für ihre unterschiedlichen Mitglieder einfordern.
2. In einer zweiten, dominanteren und parallel dazu verlaufenden Richtung wird „Diversity“ als ökonomischer Faktor diskutiert, mit dem es um Rankings, Standortfragen und Exzellenzförderung geht. Dieser Diskurs begreift „Vielfalt als Herausforderung“ und Gewinn, aus der der Auftrag abgeleitet wird, Diversity zur Aufgabe eines „guten“ Managements zu machen. So lassen sich an Humankapital(-ideen) orientierte Diskurse beobachten, die der Bildungsinstitution raten, die Differenzen ihrer vielfältigen Mitglieder anzuerkennen, um ihr Potenzial als Wettbewerbsvorteil zu nutzen. Es geht hier also weniger um Fragen einer gerechten Teilhabe unterschiedlicher Bevölkerungs- bzw. Personengruppen an hochschulischer (Aus-)Bildung, sondern (vielmehr) wettbewerbsorientiert um eine Maximierung des Outputs der Organisation Hochschule.

In Wahrnehmung dieser unterschiedlichen Diskurse lässt sich die Frage aufwerfen, welche Konsequenzen mit welcher Programmatik und welcher Praxis einhergehen. Werden die beiden beschriebenen Stränge des Diversity-Diskurses, Verteilungsgerechtigkeit und Humankapital, genauer in den Blick genommen, dann wird deutlich, dass sowohl Programmatiken als auch Umsetzungen häufig in einer widersprüchlichen Vermischung anzutreffen sind.

Der Ausgangspunkt der Ringvorlesung war die von den VeranstalterInnen formulierte Kritik, dass die im Kontext von „Diversity-Management“ diskutierten „Diversity-Konzepte“ machtkritische und ungleichheitstheoretische Perspektiven auf Differenz zugunsten der Nutzbarmachung heterogener Ressourcen eher ausblenden. So gerät aus dem Blick, dass ethnische, geschlechtliche, soziale, körperliche und andere

Differenzen auch als gesellschaftlich hervorgebrachte und hierarchische Verhältnisse im Hochschulraum fortwirken und (re-)produziert werden. Anhand unterschiedlicher Zugänge sollte geklärt werden, wie sich der Hochschulraum im Kontext von Differenz, Ungleichheit und Diskriminierung überhaupt konstituiert. Leitfragen für die Veranstaltungen waren deshalb:

- Inwiefern (re-)produzieren Hochschulen Ungleichheit?
- Welche diskriminierenden Prozesse lassen sich an und durch Hochschulen aufzeigen?
- Sind aktuelle Diversity-Programmatiken angemessene Antworten im Umgang mit Differenz auf dem Weg zu einer gerechteren Hochschule?

In der Planung der Ringvorlesung wurde der Fokus mehrerer Veranstaltungen auf Gruppen gelegt, die aufgrund ihrer konstruierten Zugehörigkeit häufig benachteiligt werden und üblicherweise Gegenstand von Diversity-Aktivitäten sind. Dabei wurden sich die VeranstalterInnen der Problematiken bewusst, die als Spannungsfelder und typische Probleme im Feld um Diversity entstehen. Eben diese gilt es immer wieder reflexiv einzuholen und konsequent mit der Frage zu verbinden, welche Differenzlinien warum und vor allem von wem thematisiert und repräsentiert werden. Ein zentrales Anliegen war es, über die jeweiligen Vorträge und anschließenden Diskussionen eine Sensibilität für die Fallstricke und Widersprüche aktueller Diversity-Debatten und deren Umsetzungen zu erreichen, um so kritische Fragen aufwerfen zu können, die zukünftig in den Diversity-Maßnahmen an der Universität Bielefeld und darüber hinaus Berücksichtigung finden.

### Die Veranstaltungsbeiträge

Unter dem Titel „Zugangsbarrieren und Exklusionsmechanismen an Hochschulen und aktuelle Diversity-Programmatiken“ führte Uta Klein (Universität Kiel, Arbeitsgruppe Gender Research Group) in die allgemeinen und aktuellen Entwicklungen in Sachen Diversity-Politik an Hochschulen ein. Die Referentin verdeutlichte den Spagat, den Hochschulen leisten müssen, wenn sie versuchen, Diversity zwischen Ansprüchen an Exzellenz und auf Chancengerechtigkeit zugleich zu implementieren.

Darauf aufbauend wurden bei den folgenden Einzelveranstaltungen fokussierende Perspektiven auf Ungleichheit im Hinblick auf die (Differenz-)Kategorien Migration, Geschlecht, Disability und Herkunft eingenommen. Mit Faraj Remmo (Universität Bielefeld, Fakultät für Erziehungswissenschaft AG 10; SL\_K5-Beratung für Studium, Lehre und Karriere) ging es um „Migration im Kontext von Hochschule“. Der Referent stellte ein Studierendenprojekt der Universität Bielefeld vor und diskutierte die Notwendigkeit, „Räume der Selbstvergewisserung“ zu implementieren, um Studierende im „empowernden“ Sinn zu ermöglichen, ihre Position an und in der Hochschule im Rahmen von Projektzusammenhängen zu reflektieren und produktiv zu nutzen. Zugleich wurden aber auch Fragen danach aufgeworfen, die sich ob der „Besonderung“ punktueller und nicht strukturell verankerter Projektangebote ergeben und so das damit verbundene Risiko von der Festschreibung von Differenzkategorien nach sich ziehen. Sandra Beaufäys (Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie, SFB 882: „Von Heterogenität zu Ungleichheiten“) legte unter dem Vortragstitel „Geschlechterordnung im akademischen Feld“ eine Analyse von Machtverhältnissen vor und verdeutlichte anhand einer empirischen Studie zur deutschen Exzellenzinitiative die begrenzte Reichweite von Gleichstellungsmaßnahmen unter Exzellenzbedingungen, die trotz offizieller Bemühungen zu kurz griffen, weil sie in der Regel als „Frauenförderung“ konzipiert werden. Lars Bruhn und Jürgen Homann (Universität Hamburg, Zentrum für Disability Studies) kritisierten mit ihrer Perspektive

auf Behinderung, dass Diversity auf eine leistungsorientierte Programmatik abzielt, wenn Förderung allein deswegen betrieben werde, um Störungen im Alltagsbetrieb zu beseitigen und damit eine Anpassung an dominante Normalitäten herzustellen. Stattdessen forderten sie, die Bedingungen der Hochschule an die Menschen anzupassen, statt umgekehrt Menschen an die Bedingungen. Mit der vierten Differenzkategorie „soziale Herkunft“ sollte Lars Schmidt (Fachhochschule Düsseldorf, Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften) Struktur-Habitus Konflikte von Studierenden aus nicht-akademischen Familien thematisieren; diese Veranstaltung musste krankheitsbedingt leider ausfallen und soll ggf. im Wintersemester 2014/15 nachgeholt werden. Zuletzt verdeutlichte Sarah Elsuni (Humboldt-Universität zu Berlin, Juristische Fakultät) aus juristischer Perspektive das die Veranstaltungsreihe durchziehende Differenzdilemma: Die Notwendigkeit, Ungleichheiten mittels der Benennung von Kategorien kritisierbar zu machen und sie damit zugleich festzuschreiben.

In der Abschlussveranstaltung ging es um aktuelle Entwicklungen, die – nicht zuletzt durch den Entwurf des neuen Hochschulzukunftsgesetzes für das Land NRW – Diversity zu einem zentralen hochschulpolitischen Thema werden lassen. Ausgangspunkt für die Diskussion war die Frage, ob „Diversity-Politik“ einen „Weg zu einer gerechteren Hochschule“ markiert. Die PodiumsteilnehmerInnen der Veranstaltung, die von Katharina Gröning (Universität Bielefeld, Fakultät für Erziehungswissenschaft) moderiert wurde, waren: Andreas Keller (stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft), Gerhard Sagerer (Rektor der Universität Bielefeld), Svenja Schulze (Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW) und Dieter Timmermann (Präsident des Deutschen Studentenwerks). Es wurde deutlich, dass über die Thematisierung von Diversity Bedarfe von Personengruppen in den Blick genommen werden, die bislang nur randständig oder gar nicht Gegenstand hochschulpolitischer Agenden waren. Der damit einhergehende Sensibilisierungsprozess im Hinblick auf problematische Kategorisierungen und damit verbundenen z.T. problematischen Zuschreibungen, der, und da waren sich alle TeilnehmerInnen einig, erst begonnen hat, kann durchaus als ein (erster kleiner) Erfolg gewertet werden. Stabilisierung und Institutionalisierung von Initiativen für Diversity sollten auf allen Hochschulebenen und -bereichen verankert werden, eine Anerkennung über zusätzliche Ressourcen sei hingegen nicht zu erwarten. Vielmehr gelte es, Strukturveränderungen auf den Weg zu bringen, in dem das Thema „Chancengerechtigkeit für Alle“ zum Querschnittsthema an Hochschulen insgesamt gemacht werden solle.

### **Resümee und kritischer Blick zurück**

Ogleich die Veranstaltung die Aktualität von Diversity-Konzepten betont, ist darauf hinzuweisen, dass Forderungen nach Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an deutschen Hochschulen nicht neu sind: Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit sind seit jeher mit politischen Fragestellungen und Forderungen nach Chancengerechtigkeit befasst. Sie sind mittlerweile gesetzlich und institutionell fest verankerter Bestandteil der Universität. Zentrale Fragen, die sich in diesem Zusammenhang stellen, sind: In welchem Verhältnis stehen genderbezogene Gleichstellungsarbeit und Diversity? Was können Diversity-Ansätze von geschlechterbezogener Gleichstellungsarbeit lernen? Und letztlich: Welche Risiken bestehen, wenn Gleichstellungsarbeit einfach um den Arbeitsbereich Diversity erweitert wird, anstatt eigene Bereiche weiter auszubauen?

Neben diesen „Positionsbestimmungen“ lassen sich im Hinblick auf die Veranstaltungsreihe weitere zentrale Aspekte herausarbeiten: 1. Die Auswahl der Differenzkategorien 2. die Setzung von Differenzlinien und 3. die Benennung von ungleichheitsrelevanten Differenzen:

1. Zuvorderst lässt sich betonen, dass die Auswahl der Differenzkategorien, die in der Ringvorlesung diskutiert wurden, nämlich Migrationshintergrund, Geschlecht, Disability und soziale Herkunft, nicht abschließend die Vielfalt der relevanten Differenzkategorien innerhalb der Universität widerspiegeln. Beispielsweise ist die Kategorie Alter als eine hochrelevante Kategorie mit aufzunehmen, die an Hochschulen, nicht nur informell, sondern auch formal relevant gemacht wird (bspw. bei Juniorprofessuren, Altersgrenzen bei Verbeamtung, Studieren ab 50 etc.). Darüber hinaus wurde erst auf Hinweis von Studierenden versucht, auch Studierende als Politik-Machende und ExpertInnen auf dem Podium zu repräsentieren. Im Rückblick kann dies als „blinder Fleck“ bezeichnet werden, der trotz aller „Sensibilitätsarbeit“ und reflexiver Absicht ein (fast schon) typischer Fehler ist, wie er in der Umsetzung von Diversity-Konzepten und bei Fragen der angemessenen Repräsentation gemacht wird.

2. Aus der intersektionalen Forschung (etwa Crenshaw 1989; Degele, Winkler 2010) ist bekannt, dass Differenzen analytisch nicht klar voneinander zu trennen sind bzw., dass spezifische Differenzlinien miteinander verwoben als Benachteiligungsstrukturen zusammenwirken. Dennoch wurde die Betrachtung einzelner Differenzkategorien vorgenommen, da mit ihnen ein jeweils spezifischer Blick auf universitäre Normalitäten und ihre Ausschlussmechanismen sichtbar werden, die sich in einer Zusammenschau womöglich verdecken.

3. Mit einer Benennung von potenziell ungleichheitsrelevanten Differenzkategorien geht die Konstruktion bzw. festigende Zuschreibung und scheinbare Homogenisierung von Zielgruppen einher, ein ständiges Dilemma im Versuch, Ungleichheiten zu thematisieren. So wurde bei der Planung der Veranstaltung auch immer wieder die Frage der Repräsentation gestellt: Wer sollte „den Raum“ bekommen, um in der Ringvorlesung zu sprechen? Dennoch ist es mit der Auswahl der „SprecherInnen“ gelungen, das aktuelle Feld der Diversity-Debatte in der Hochschule in seiner Breite aufzugreifen und zur Diskussion zu stellen.

Im Rückblick auf die verschiedenen, thematischen Facetten und Widersprüchlichkeiten wurde deutlich, dass trotz aller Fixierungen auf Gruppenzugehörigkeiten, wie sie in der Diskussion um Diversity schnell in den Blick geraten, diese immer wieder kritisch auf ihre Zuschreibungen und Schließungen befragt werden müssen. Allein sogenannte „besondernde Maßnahmen“, wie zum Beispiel zielgruppenorientierte Mentorings, die zum Nachteilsausgleich der zuvor „festgestellten“ Gruppen(-zuordnung) dienen, sind notwendig, aber nicht hinreichend. Vielmehr, und dies ist ein zentrales Fazit der Ringvorlesung, muss die Organisation Hochschule ihre Alltagskultur und ihre alltäglichen Handlungszwänge immer wieder im Hinblick auf ihre Ausschlussmechanismen überprüfen. Kurz gesagt: Es geht nicht allein um die besondere Beachtung *individueller* Bedarfe der Hochschulmitglieder, sondern um die *Veränderung von Bedingungen für Alle, hin zu einer gerechteren Hochschule.*

#### **Abschließende Anmerkung**

Die VeranstalterInnen der Ringvorlesung waren: Petra Bollweg, Susanne Gottuck, Ulrike Graff, Claudia Machold, Melanie Kuhn und Faraj Remmo. Sie sind WissenschaftlerInnen

an der Universität Bielefeld aus dem Mittelbau der Fakultät für Erziehungswissenschaft sowie aus dem Bereich „Studium, Lehre und Karriere“, die an Fragestellungen zu Differenz und Ungleichheit interessiert sind. Dabei verstehen sich die VeranstalterInnen als den Diskurs in Forschung und Lehre mitgestaltende AkteurInnen, die bestimmte Lesarten von Diversity an der Universität Bielefeld stärken, während sie andere kritisch befragen wollen, um so an der Gestaltung einer – womöglich – „gerechteren“ Hochschule aktiv beteiligt zu sein.

**Weiterführende Lektüre**

- Crenshaw, K.W. 1989. Demarginalizing the Intersection of Race and Class. A black feminist critique of antidiscrimination doctrine. In: University of Chicago Legal Forum. 139-167.
- Degele, N. und G. Winkler. 2010. Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheit. 2. Aufl. Bielefeld: transcript.
- Klein, U. und D. Heitzmann (Hg.). 2012. Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme. Weinheim [u.a.]: Beltz Juventa (Diversity und Hochschule).
- Krell, G.; Riedmüller, B.; Sieben, B. und D. Vinz (Hg.). 2007. Diversity studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze. Frankfurt a.M.: Campus.
- Mecheril, P. 2003. Politik der Unreinheit. Ein Essay über die Hybridität. Wien: Passagen-Verlag.

**Dr. Petra Bollweg**

Fakultät für Erziehungswissenschaft  
Universität Bielefeld  
petra.bollweg@uni-bielefeld.de

**Susanne Gottuck**

Bielefeld Center for Education and Capability Research  
Universität Bielefeld  
susanne.gottuck@uni-bielefeld.de

**Dr. Ulrike Graff**

Fakultät für Erziehungswissenschaft  
Universität Bielefeld  
ulrike.graff@uni-bielefeld.de