

Prof. Dr. Yasemin  
Karakasoglu

**„Diversität als  
Profilmerkmal einer  
Universität – praktische  
Beispiele aus der Uni  
Bremen“**

Universität Wien

25.03.2015

---



# Gliederung

- Definition und Bedeutung von Diversity
- Spezifika von Hochschulen als Orte der Diversität -  
Managing Diversity/Diversity Management
- Theoretische Ansprüche und alltägliche  
Herausforderungen
- Das Diversity-Konzept der Universität Bremen –  
Strategische Schwerpunkte und praktische  
Erfahrungen
- Fazit und Desiderate

# Definition: Was bedeutet Diversity?

- Vielfalt, Pluralität, Heterogenität
- Dimensionen von Diversity (AGG): Kultur und Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, sexuelle Orientierung,+ (nicht AGG) soziale Herkunft
- Diversity Management = bewusster, geplanter (strategischer) Umgang mit Vielfalt in Unternehmen und Institutionen durch Wechselwirkung von Top-Down und Bottom-Up Maßnahmen
- Anerkennung von Vielfalt als Normalität bei Berücksichtigung unterschiedlicher (individueller) Unterstützungsbedarfe (**Diversity Mainstreaming**)
- Wachsamkeit gegenüber jeder Form von Diskriminierung
- Partizipative, aktivierende, alle einbeziehende Strategie

# Hintergrund, warum beschäftigen wir uns mit Diversity und Interkulturalität (1)...

- Gesetzliche Verpflichtung: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Staatliche Hochschulen in gesellschaftlicher Verantwortung für Bildungsgerechtigkeit – **Fairness- und Antidiskriminierungsparadigma**
- Über 50% eines Abiturjahrgangs kommen an die Hochschule. Studium als Lebensphase in Mitte der Gesellschaft angekommen. Veränderung der Studierendenzusammensetzung (generell höherer Anteil an Personen mit Migrationshintergrund, Zugang ohne Abitur, Öffnung der Hochschulen für weitere Gruppen) und Entdeckung verschütteter Bildungsreserven, **Verbindung sozialmoralischer mit ökonomischen Aspekten**
- Demographischer Wandel: langfristiger Rückgang der Studierendenzahlen, Fachkräftemangel, Entdeckung verschütteter Bildungsreserven, Hochschulen in Konkurrenz um die „besten Köpfe“ bei Studierenden und MitarbeiterInnen, Rück- bzw. Abwanderung von hier ausgebildeten AkademikerInnen – Hochschulen in ihrer Verantwortung als Migrationsmagnete und Integrationsmotoren **Lern- und Effektivitätsansatz**
- Ausbildung der Studierenden und Nachwuchswissenschaftler/innen für den globalen Arbeitsmarkt (internationale Verortung/Orientierung)

# Hintergrund, warum beschäftigen wir uns mit Diversity (2)...

- Diversity erweitert die selbst gesetzte interkulturelle/internationale Perspektive und bietet die Chance für eine international anschlussfähige, zeitgemäße Hochschulentwicklung
- Diversity knüpft an Erfahrungen im Gender-Mainstreaming an und ermöglicht Einbettung derselben sowie des Inklusionsansatzes
- Beinhaltet auch den Wandel des Blicks auf internationale Studierende und Mitarbeitende von Gästen zu vollwertigen Mitgliedern der Hochschule (Uni als Migrationsmagnet & Integrationsmotor)
- Bindet den notwendigen, umfassenden Ausbau der Willkommenskultur in ein Gesamtkonzept ein (Authentizität)

# Meilensteine

- 2007 Auditierung als “familienfreundliche Hochschule”
- 2009 “Charta der Vielfalt” und Code of Conduct für ausländische Studierende
- 2011 Konrektorats für Interkulturalität und Internationalität
- 2011 Internationalisierungsstrategie
- 2011 Auszeichnung für die Berücksichtigung der Gleichstellungsstandards durch die DFG (Gleichstellungs-Strategie)
- 2012 Auditierung als „Diversity Hochschule“ (Stifterverband und CHE)
- 2012 Diversity-Strategie
- 2012 Initiativkreis Diversity mit drei Pilotfachbereichen
- 2012 HRK-Audit “Internationalisierung der Hochschulen” und Auszeichnung als “Die Internationale Hochschule” (DAAD und Stifterverband)
- 2013 “Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention an der Universität Bremen“
- 2014 Einrichtung eines Expertenrates zur Umsetzung des „Aktionsplans“
- 2015 Einrichtung eines Lenkungskreises „Diversity-Management“

# Definition von Diversity für Hochschulen

„Diversity ist (..) eine analytisch-empirische Aussage über die Wirkmächtigkeit von Unterschieden, Identitäten und Zugehörigkeiten, und zugleich ist Diversity ein normativ-regulativer Ansatz, der nach Möglichkeiten der Anerkennung von Unterschieden , Identitäten und Zugehörigkeiten fragt und sucht (in ökonomischen Zusammenhängen als Mittel der Nutzenmaximierung, in Bildungszusammenhängen eher als Selbstzweck)“ (Mecheril/Klinger 2010, S. 105)

Diversity Management an Unis verknüpft „die normative Orientierung an Bildungsgerechtigkeit mit der Herausstellung von Vorteilen für die ganze Organisation“ (ebenda).

## Hochschulen im Spannungsfeld von Bildungsgerechtigkeit, verwertungsunabhängigem Erkenntniswert, gesellschaftlichem Auftrag und Bestenauslese

-> Universität ist Aufklärungsort – Ort der Pro- und Reproduktion kollektiver Sinnbestände und Praktiken und der Infragestellung derselben.

-> Universität hat ihrem Selbstverständnis nach gesellschaftliche Denk-Freiräume zu schaffen ; sie ist eine Offerte an Forschende, Lehrende und Lernende, Wissensbestände kennenzulernen, zu prüfen, zu ergänzen und zu verwerfen (Mecheril/Klinger 2010)

-> Sie ist Bestandteil des gesellschaftlichen Ziels, jedem Mitglied die besten Chancen zur Ausbildung seiner Fähigkeiten und Fertigkeiten zu geben und hier einen zunächst von unmittelbarer Verwertungsansprüchen freien Raum zur Entfaltung zu bieten.



# Was bedeutet die interkulturelle Öffnung der Hochschule

Die inter- bzw. Transkulturalität universitärer Bildung zeigt sich darin, dass hier Bildung vermittelt wird, “ die um die Kontingenz und Relativität von kulturellen Ansprüchen weiss, die kulturelle Gewissheit und kulturelles Wissen einzuordnen und historisch wie semantisch auf ihre Grenzen zu befragen weiss.”

Die **Identifikation und Berücksichtigung spezifischer Bedarfe an Förderung und Unterstützung** u.a. von Studierenden aus bildungsfernen Familienkontexten und mit Migrationshintergrund (DaZ) dient der Sicherung chancengleicher Partizipation aller.

-> sie kann ein wichtiges Instrument der Interkulturellen Öffnung der Hochschule sein, ist jedoch **nicht ihren Kern**.

Eine reine Zielgruppenorientierung birgt die Gefahr einer Zementierung der Zuschreibung kollektiver Zugehörigkeiten. Stattdessen sind »Praxen der Infragestellung« (Mecheril/Klingler 2011, S. 85) derartiger Zuschreibungen zu entwickeln, Räume für die Diskussion zu schaffen.

Interkulturelle Öffnung ist ein **bewusst gestalteter Prozess**, „der **(selbst-)reflexive Lern- und Veränderungsprozesse** von und zwischen unterschiedlichen Menschen, Lebensweisen und Organisationsformen ermöglicht, wodurch Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen in den zu öffnenden Organisationen abgebaut werden und Anerkennung ermöglicht wird“ (Schröder 2007: 83).

# Spannungsverhältnis Gleichheitsanspruch und Selektionsmechanismen

Hochschule stellt mit ihren Strukturen bislang (z.B. Studierende ohne Abitur machen derzeit nur 2% aus) die ihr vorgelagerten Selektionsmechanismen (in Deutschland hochgradig nach sozialer Schicht und MH verlaufend) nicht infrage; verstärkt sie durch eigene Selektion, ihr inkorporiertes Kulturkapital des Unterscheidens und hierarchischen Bewertens (Rothmüller 2012, S.80).

HIS-Studien zeigen, dass die Passung zwischen dem eigenem Lebensstil und geforderter Lebensform zum einen konstitutiv für den Zugang zum Studium ist, wie auch für den Studienerfolg (Liebau und Huber 1985).

$\frac{3}{4}$  der Kinder aus Akademikerhaushalten studieren, dies gilt für nur  $\frac{1}{5}$  derjenigen aus Elternhäusern, in denen der Vater einen Hauptschulabschluss hat.  $\frac{3}{4}$  wirken nachdrücklich mit an der habituellen Selbstvergewisserung von Hochschulen. Sie sind überrepräsentiert in postgradualen Studiengängen. Ein Hinweis auf die 'bessere Passung'.

# Hochschulangemessener Umgang mit Diversity-Management

Diversity ist dann ein überzeugender Veränderungsansatz, „wenn aus dem Wissen um Verwobenheit von Differenz- und Machtverhältnissen reflexive Konsequenz gezogen wird“ (ebenda 2010, S. 107).

Im Sinne von Metz-Göckel (2012), heißt das, die „entscheidende Herausforderung für die Selbstentwicklung der Universität ist die Weiterentwicklung ihrer Kommunikationskultur“ (S.52)

Die Hochschulleitung als Strategien vorschlagende und implementierende muss hohe Kompetenz in fortwährender Kommunikation und Infragestellung des Althergebrachten beweisen. Sie muss offen dafür sein, den Bedarf Bottom Up zu erkennen, sinnvolle Eigeninitiativen aufspüren, diese im Sinne der aktiven Mitgestaltung stärken, und diese ggf. Strukturell zu verankern.

Gesetzliche Vorgaben z.B. die UN-Behindertenrechtskonvention, das AGG und das Kommitment zu ihrer Umsetzung – > wichtige Triebkraft für die Umsetzung von Maßnahmen und ihrer Vermittlung und Legitimation gegenüber den Mitglieder der Institution (z.B. Aktionsplan Inklusives Studieren).

# Hochschulangemessener Umgang mit Diversity

Versuchung: Maßnahmen auf das Feiern von Differenz zu reduzieren, damit zur Essentialisierung beizutragen und mit einer Konzentration auf Zielgruppenbedarfe auch dem 'Othering' im Handeln der verantwortlichen Hochschulmitglieder Vorschub zu leisten.

Bsp. Wissenschaftliches Schreiben für Studierende mit MH suggeriert Lehrenden einen grundsätzlichen Förderbedarf der Gruppe.

Gefahr: Suche nach den 'richtigen Rezepten' für den Umgang mit je spezifischen NutzerInnengruppen der Universität, kein Mainstreaming, keine Umorientierung der Regelmaßnahmen, -einrichtungen zur Beratung, Unterstützung. Fachleute für verschiedene Diversity-Dimensionen. Restgruppe: Durchschnittsstudent?

# Beschäftigung mit Diversität bedeutet im Sinne eines inklusiven Ansatzes:

- Vielfalt als Ausdruck der gesellschaftlichen Realität **anzuerkennen**;
- die Institution zu **befragen**, ob die Räume, die Leitideen, die Regeln, die Routinen, die Führungsstile, die Ressourcenverteilung sowie die Kommunikation nach außen und die Einstellungen der Akteure im Hinblick auf die Vielfalt gerecht und effektiv sind;
- Die Institution in ihren Strukturen, Methoden, Curricula und Umgangsformen **anzupassen** an die vorhandene Heterogenität unter den Studierenden, dem akademischen sowie dem Verwaltungspersonal;
- Entscheidungsprozesse zu Diversity in allen Politik- und Arbeitsbereichen von Hochschulen **neu zu organisieren, zu verbessern, zu entwickeln und zu evaluieren**. (Handschuck/Schröder 2003, S.5; Krüger-Potratz 2001, S.34, Schröder 2007, S. 82)

# Wir wissen um die Diversität der Studierenden durch Quest-Daten, weniger bekannt sind uns Daten der Beschäftigten

- 19.000 Studierende
  - ▶ 13% mit ausländischem Pass
  - ▶ 13% mit einer anderen Erst-/Muttersprache als Deutsch
  - ▶ 50% aus Nicht-Akademikerfamilien
  - ▶ 11% sind wegen einer Behinderung oder chronischen Krankheit beeinträchtigt
  - ▶ 9% haben familiäre Verpflichtungen (Betreuung/Pflege: Kinder/Eltern/Partner)
  - ▶ 41% arbeiten parallel zum Studium
- 3.400 Mitarbeiter/innen
  - ▶ 7,8% des wissenschaftlichen Personals mit ausländischem Pass,
  - ▶ 5% bei Professor\*innen (1/3 bei Neuberufenen)

# **Eckpfeiler Diversity-Management an der Universität Bremen: Aktivierung, Partizipation, Kommunikation**

**Zusammenführung von Internationalisierung und interkultureller Öffnung** (ein prestigereiches und prestigeeames Element) als hervorgehobene und alltäglich erfahrbare Elemente  
Campus der Vielfalt

**Zusammenführung von symbolpolitischen mit für Individuen und Institution funktionalen Elementen**

**Intersektionalität:** Infragestellung von Zielgruppenmaßnahmen. Bündelung von Einzelprojekten mit Sichtbarkeit nach außen und innen sowie Überführung in Regelstrukturen nach Modellphase

**Im Bereich Internationalität und Interkulturalität:**

Mobilitätsförderung und Internationalisierung at Home, Welcome-Aktivitäten; International Day, Raum der Stille, Café international, Perspektivgespräche mit FB zu Internationalisierung Und Diversity, Initiativkreis Diversity, Akademische Mehrsprachigkeit, Interkulturelles Zertifikat, AK Arbeitsmarktzugang für internationale StudienabsolventInnen; Neu: Zugang zur Uni für AsylbewerberInnen



# Strukturen Diversity @ UB



- Konrektorat für Interkulturalität und Internationalität
- Unterstützung durch wiss. Expertin für Diversity (FB09)
- DiM Referentin in Dez.1 Initiativkreis Diversity – Erprobung praktischer Umsetzung
- Initiativkreis -> Lenkungskreis Diversity + BeraterInnenkreis
- Ringveranstaltung “diversity @ uni-bremen – exzellent und chancengerecht?” mit wechselnden Themen
- Netzwerk Chancengleichheit und Antidiskriminierung (Bottom Up) – Mitglieder im Initiativkreis (Top Down)
  - Frauenbeauftragte (Wissenschaft, Verwaltung), Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt, Kontakt- und Informationsstelle für behinderte oder chronisch erkrankte Studierende, Kompass forum international (internationale Stud.), Arbeitskreis Familiengerechte Hochschule
  - u.a.







## Wichtiges Leitungsinstrument: Initiativkreis Diversity

### FB 02 Biologie/Chemie

Schwerpunkt Internationale Studierende und Gender (Anwerbung, Studienerfolg, Hochschullehrende und Verwaltungshandeln)

### FB 06 Jura

Schwerpunkt Studierende mit Migrationshintergrund und 1st - Generation Studierende als Potential und Zielgruppe (u.a. Mehrsprachigkeit)

### FB 12 Erziehungs- und Bildungswissenschaften

Schwerpunkt Forschung über Diversität/Heterogenität und Gender (Sichtbarmachung nach Innen und Außen)

## Struktur Initiativkreis Diversity

- **Mitglieder:** Kon3, Div.Expertin, Leitungen zentraler Verwaltungseinheiten, DekanatsvertreterInnen und Mittelbau FB 02,06,12, Studierendenvertretung, Selbsthilfegruppen, Beratungseinrichtungen
- **Arbeitsweise:** Ermittlung von FB-Diversity-Zielen und Monitoring in Treffen 4x im Jahr 'großer Kreis', Treffen 4x im Jahr 'kleiner Kreis' Kon3, Div.Expertin und FB
- **Ziel:** Best-Practise Beispiele für andere FB'e der Uni-Bremen generieren, konkrete Wege zum erfolgreichen Diversity-Management aufzeigen!



# Fazit

**Grundsatz der Inklusion zum Diversity-Grundsatz machen: „Nicht Ausgleich der als Defizit verstandenen individuellen Schädigung, sondern die Realisierung von chancengleicher Teilhabe durch die Gestaltung einer barrierefreien Umgebung“ (HRK 2009, S.3)**

## Herausforderungen und Desiderate:

- ▶ Bereitschaft zur Beteiligung an andauerndem, institutionellen Lernprozess
- ▶ Strukturelle Exklusions- und Diskriminierungsmechanismen sichtbar machen, Raum bieten für ihre Diskussion (Ringveranstaltung mit Seminarelementen zu Sprache, Rassismus, Behinderung)
- ▶ Implizite Konkurrenz zwischen verschiedenen Diversitätsdimensionen wahrnehmen, ausbalancieren und bestehende Erfahrungen wertschätzen
- ▶ Enge Verzahnung von Top-Down und Bottom-Up Maßnahmen – stetige Kommunikation (ex-und intern)
- ▶ Nachhaltigkeit durch Festlegung und Implementierung von Qualitätsstandards und Monitoring-Instrumenten (Datenschutz!) ohne ins 'Othering' zu verfallen
- ▶ alle Statusgruppen der Universität in die Prozesse einbeziehen
- ▶ Intersektionalität aus der theoretischen und appellativen Ecke herausholen, als alltägliche Praxis erfahrbar machen
- ▶ Finanzierung von Diversity-Anreizen (Initiativkreis bislang 'ehrenamtlich') im engen Uni-Budget





# Die Dimensionen von Diversity: Projekte und Maßnahmen

## 1. Interkulturalität und Internationalität

- Internationalisierungsstrategie
- Etablierung einer Willkommenskultur
- kompass forum international: Partizipation und Wertschätzung für mehr Studienerfolg
- Akademische Mehrsprachigkeit
- Mehrsprachige Ausschilderung auf dem Campus (Planung)
- MiCoach
- enter science







# Open Campus / International Day



# Akademische Mehrsprachigkeit

- Ziele:
  - ▶ Nutzen der Potenziale durch bi- oder multilingualen Hintergrund
  - ▶ Ausbildung von in beiden Kulturen kompetenten Absolventinnen und Absolventen
- Projektinhalte:
  - ▶ Ausbau der Erstsprachenkenntnisse zur Wissenschaftssprache
  - ▶ Kurse in Türkisch, Polnisch, Russisch
  - ▶ Verknüpfung mit Auslandssemester oder -praktikum





## enter science

- Zielgruppe: Studierende mit Migrationshintergrund verbunden mit Geschlechterparität
- Ziele:
  - ▶ Erhöhung des Anteils an wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund
  - ▶ Erweiterung ihrer Partizipationschancen im Wissenschaftsbereich z.B. durch Einbindung in Forschungsprojekte
  - ▶ Wechselseitige Sensibilisierung und Kontaktvermittlung
- Angebote: Seminare, Workshops, Beratungsgespräche

# Die Dimensionen von Diversity: Projekte und Maßnahmen

## 2. Gender

- Zentrale Kommission für Frauenfragen
  - ▶ zentrale und dezentrale Frauenbeauftragte
  - ▶ Diversity-sensible Berufungsverfahren
  - ▶ Leitfaden Gendersensible Sprache
- Referat Chancengleichheit und Antidiskriminierung
  - ▶ Berücksichtigung der Gleichstellungsstandards der DFG durch Programme zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
  - ▶ Grete-Henry-Programm zur Erhöhung des Professorinnenanteils



# Die Dimensionen von Diversity: Projekte und Maßnahmen

## 3. Studierende und Mitarbeiter/innen mit Beeinträchtigungen



- Aktionsplan Inklusion
- KIS und AG Handicap
- Barrierefreies Internet
- Inklusion in der Wissenschaft
- Ausstellungsprojekte: z.B. “Hindernisparcours Universität”
- Projekt Lageplan barrierefrei
- Expertenkreis “Inklusion”

**Studieren mit  
Beeinträchtigung**

→ [Beratungsangebote auf dem Campus](#)

→ [Beratungsangebote - regional und überregional](#)

→ [Themenschwerpunkt "Inklusive Universität"](#)

→ [Themenschwerpunkt "Nachteilsausgleich"](#)

→ [Themenschwerpunkt "Wohnen"](#)

→ [Themenschwerpunkt "Berufseinstieg"](#)

→ [Themenschwerpunkt "Legasthenie und Dyskalkulie"](#)

→ [Ausstellungsprojekt "Hindernisparcours Universität"](#)

→ [Ausstellung "Unter den Treppen"](#)

↓ [Lageplanprojekt „Campus Barrierefrei“](#)

Alphabetische Liste  
Boulevardsanierung  
Gebäude  
Haltestellen

## AUFZUG UND TREPPE

### Aufzug

Tür 120 Zentimeter breit  
Unebener Boden  
Taktile Tasten und Telefon auf 120 Zentimeter Höhe

### Treppenhaus

Wendeltreppe  
Sehr gute Beleuchtung bei Tageslicht  
Stufenendmarkierung vorhanden  
Beidseitiges Geländer  
Treppe unterlaufbar, keine Markierung auf dem Boden



### Gebäudeabschnitte

#### Verwaltungsgebäude (VWG)

- Eingang
- Information und Schilder
- Flure
- Aufzug und Treppe
- Behindertentoilette
- Internationales Zentrum
- Wichtige Anlaufstellen
- Spielecke

### Information

- [Gebäudeübersicht](#)

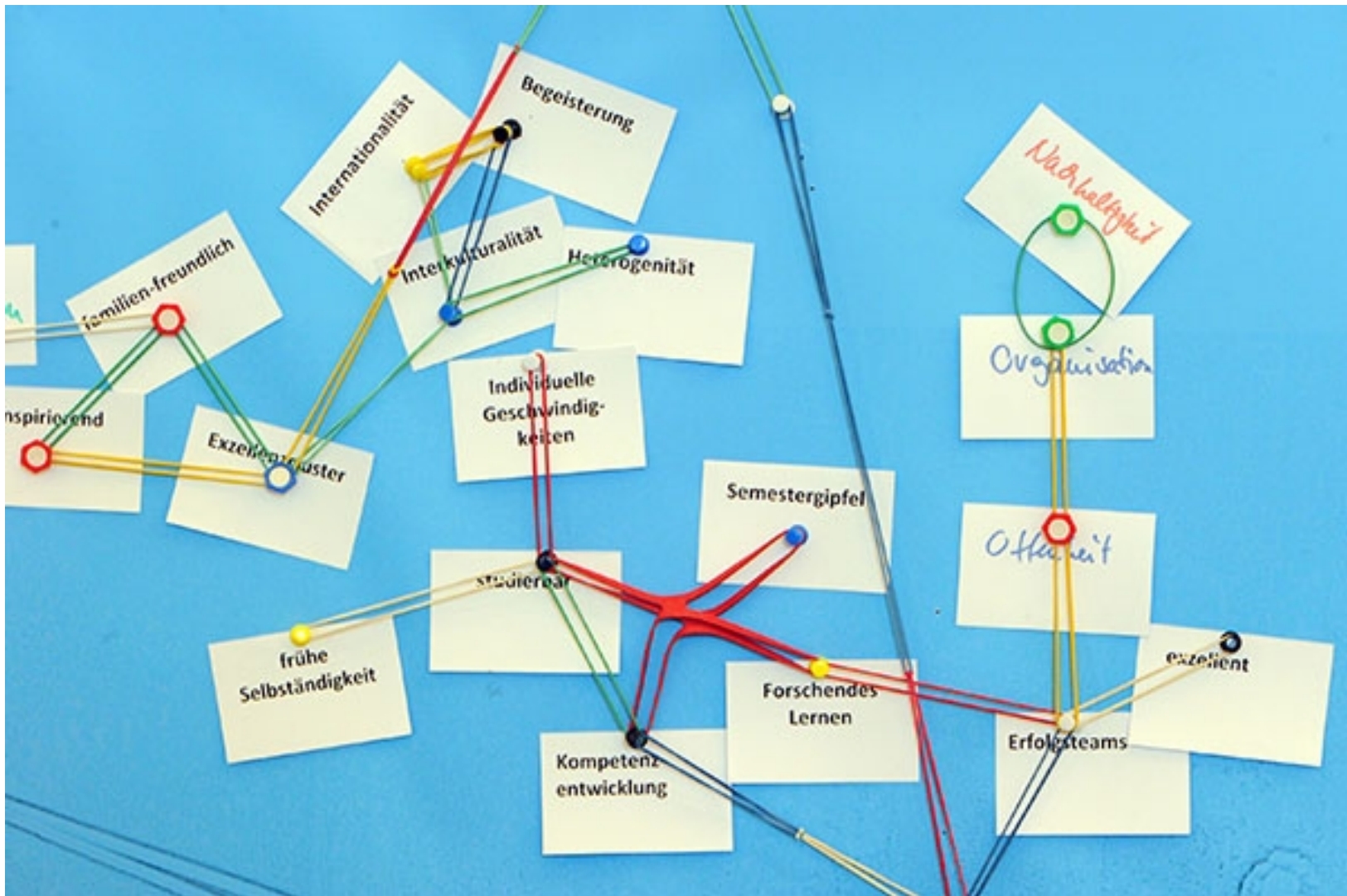
# Die Dimensionen von Diversity: Projekte und Maßnahmen

## 4. Religion und Weltanschauung

- Raum der Stille
- Studentische Communities (z.B. Islamischer Hochschulbund)
- Kooperation mit evangelischer und katholischer Hochschulgemeinde







**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit**  
[www.uni-bremen.de/diversity](http://www.uni-bremen.de/diversity)

# Literatur

Aufsatz zum Vortrag mit den verwendeten Literaturangaben:

<https://www.international.hu-berlin.de/de/internationales-profil/humboldt-ferngespraech/ferngespraech-no-3>

Diversity an der Universität Bremen (alle Strategie-Papiere, Maßnahmen und Projekte):

<http://www.uni-bremen.de/diversity.html>