

Diversität in der Gesellschaft und der Umgang mit Diversität an der Universität Bielefeld

Strategiepapier

Version 24.05.2018

Diversität – ein historisches Phänomen

Diversität ist ein vergleichsweise junger Begriff, der erst in den letzten 10 Jahren im öffentlichen Bewusstsein eine zunehmend wichtige Rolle spielt. Das Phänomen, das er beschreibt, ist dagegen so alt, wie gesellschaftliches Leben überhaupt: Er bezeichnet die schlichte Tatsache, dass Menschen unterschiedlich sind, dass sie unterschiedliche soziale Positionen einnehmen, dass sie verschiedene Voraussetzungen – Stärken und Schwächen – mitbringen, unterschiedliche Traditionen pflegen, unterschiedliche familiäre, religiöse oder weltanschauliche Lebensformen präferieren und aufgrund von Zu- oder Abwanderung unterschiedlichen Herkunftsgesellschaften oder Ethnien angehören können.

Heute scheint es ein Allgemeinplatz, dass die Diversität unserer Gesellschaft zunimmt. Historisch gesehen ist diese Aussage umstritten. Die soziale Ungleichheit z.B. war vor dem 21. Jahrhundert sicherlich größer, religiöse Differenz z.B. im Deutschen Kaiserreich sehr stark ausgeprägt: Nicht nur der immer aggressivere Antisemitismus zeugte davon, auch Katholik_innen wurden verfolgt. Aber auch die Zu- und Abwanderung von Mitgliedern aus dem Ausland ist in früheren Zeiten nicht notwendigerweise kleiner gewesen: Als im Jahr 1685 circa 40.000 vom Tode bedrohte Protestant_innen aus Frankreich in die deutschen Länder immigrierten, gelangten 20.000 in das Umfeld von und nach Berlin, das damals zirka 28.500 Einwohner_innen hatte. Der Große Kurfürst garantierte den „réfugiés“ in Glaubensfragen größtmögliche Freiheit und setzte finanzielle Anreize, um deren Arbeitskraft möglichst schnell für die Chur-Brandenburgische Region nutzbar zu machen. Wie scharf und bedrohlich kulturelle, religiöse oder soziale Differenz empfunden wird, ist daher ein historisch gewachsenes Phänomen und keineswegs konstant. Der radikale Nationalismus, der auf ethnische, kulturelle, sprachliche Homogenität und auf eine staatlich verordnete Ideologie setzte, basierte auf der Vorstellung, Diversität sei das Ungewöhnliche, die Ausnahme. Nationale Homogenität als Normalfall zu betrachten oder gar anzustreben, ist daher in deutschen Gesellschaft eng verbunden mit dem schwierigen Erbe des Holocaust, der Vernichtung Andersdenkender und der Tötung sogenannten nichtlebenswerten Lebens im Nationalsozialismus. Sie prägten beide Nachkriegsdeutschlands bis weit in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts.

Zunahme der Vielfalt in der deutschen Nachkriegsgeschichte

Im bundesrepublikanischen Kontext ist es daher kein Zufall, dass der Begriff der „Diversität“ erst in den letzten Jahren ins politische Bewusstsein getreten ist. Erst nach der Wiedervereinigung kam auf die Agenda, was, global betrachtet, die meisten Staaten schon immer prägte. So lässt sich für das wiedervereinigte Deutschland sagen, dass im Vergleich zu der auf Homogenität zielenden nationalsozialistischen Diktatur die Heterogenität der Gesellschaft tatsächlich zunimmt. Es handelt sich dabei um einen Prozess, der, verstärkt durch aktuelle Migrationsprozesse, mit der Zuwanderung nach Westdeutschland in den 1970er Jahren begann („Gastarbeiter“), mit der Einwanderung der Russlanddeutschen in den 1990er Jahren fortgesetzt wurde, und in den letzten Jahren aufgrund globaler Konflikte an Dynamik gewonnen hat. Auch die soziale Ungleichheit, die in den beiden Nachkriegsdeutschlands zunächst deutlich weniger ausgeprägt war, ist seit 2000 wieder öfter ein Thema. Der gleichzeitige Rückgang religiöser Bindungen, verstärkt in den neuen Bundesländern, und die

Zuwanderung von religiös geprägten Migrant_innen geben auch dem eigentlich ad acta gelegten Thema der religiösen Differenz neue Brisanz.

Dabei wurde in den letzten Jahren immer deutlicher, dass Vielfalt ein großer Gewinn ist. Was in der Wissenschaft ein Allgemeinplatz ist – erst der Streit unterschiedlicher Meinungen und Standpunkte ermöglicht Erkenntnisfortschritt – gilt auch in anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens: Heterogen zusammengesetzte Teams können bessere Ergebnisse erzielen, wenn bestimmte Rahmenbedingungen erfüllt sind. Heterogenität stellt daher ein Potential dar. Sie ist eine unserer wichtigsten Ressourcen. Dieses Potential kennzeichnet sowohl den akademischen als auch den gesellschaftlichen Alltag und so nahm auch der Wille zu, Behinderungen, Ausgrenzungen, Herabsetzungen, Abwertungen im weitesten Sinne nicht länger zu verleugnen oder zu akzeptieren. Es wuchs das Bewusstsein, dass Menschen nicht behindert sind, sondern dass Menschen durch hartnäckige Stereotype, unzureichende Unterstützung, soziale oder kulturelle Barrieren, durch Abwertung oder Ausgrenzung behindert werden. Daraus ergeben sich drängende Fragen: Wie können wir Vielfalt als Potential optimal sichtbar machen und nutzen? Wie können wir alle gesellschaftlichen Potentiale heben? Makrosoziologisch gesagt, wie erreichen wir, dass „a rising tide lifts all boats“ und niemand in Seenot untergeht? Aber auch: Wie können wir der Vielfalt der Mitglieder unserer Gesellschaft gerecht werden? Wie können wir Chancengerechtigkeit herstellen? Im Zentrum stehen die Fragen danach, wie wir eine Kultur erhalten oder erzeugen können, die Differenz als Gewinn versteht, die der Vielfalt den Vorzug vor der Einfachheit gibt und Chancengerechtigkeit als Ziel verfolgt. Zugleich, und dies macht diese Aufgabe zu einer Herausforderung, müssen wir in der Lage sein, diese Kultur der Offenheit zu verteidigen. Damit entsteht ein Paradox, das ein Einfallstor für die Kritiker_innen der offenen Kultur darstellt: Um Offenheit zu verteidigen, muss die Differenz zu ihren Kritiker_innen klar markiert werden.

Auch an den deutschen Universitäten zeigt sich eine zunehmende Heterogenität, insbesondere bei einer sich wandelnden Studierendenschaft. Im Vergleich mit der hier skizzierten zunehmenden Vielfalt der Gesamtgesellschaft allerdings sind die Studierenden und Mitarbeiter_innen an den Universitäten jedoch immer noch sehr homogen; und das ist Anlass genug zum Handeln. Noch immer ist der Anteil von Schwerbehinderten unter den Beschäftigten zu niedrig, noch immer werden zu wenig Frauen zur Professorin ernannt, noch immer ist die Studienwahrscheinlichkeit bei Studieninteressierten aus Akademiker_innenfamilien dreimal so hoch wie die von Interessent_innen aus Arbeiter_innenfamilien, um nur drei Beispiele zu nennen. Somit ergibt sich aus Sicht der Universität Bielefeld ein Handlungsbedarf in doppelter Hinsicht: Erstens, um den Bedürfnissen der sich bereits wandelnden Studierenden und Mitarbeiter_innen gerecht zu werden. Zweitens, um nach wie vor vorhandene Diskriminierung und Barrieren abzubauen um mehr Chancengerechtigkeit zu erzielen.

Gesetzlicher Rahmen: Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Die gesellschaftliche Entwicklung und damit verbundene Überlegungen haben auch Eingang in rechtliche Grundlagen gefunden. In Deutschland gibt seit 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz einen klaren juristischen Rahmen für die Förderung von Vielfalt vor: Menschen sind unabhängig ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität, ihrer ethnischen Herkunft, ihres Alters oder ihrer Weltanschauung gleich zu behandeln: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 AGG). Damit ergibt sich ebenfalls ein Handlungsanspruch an die Universität Bielefeld, der durch die Ausführungen des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen noch deutlicher wird: „Die Hochschulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder (Diversity Management) sowie den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen angemessene Rechnung“ (§3 Absatz 4, HG). Über die Kategorien des AGG hinausgehend können sich für die Universität weitere Dimensionen, etwa die soziale Herkunft von Studierenden, als relevant für den Abbau von Barrieren erweisen und sollen entsprechend ebenfalls Berücksichtigung erfahren.

Diese Hervorhebung von Kategorien meint jedoch nicht, dass Menschen etwa nach diesen Kategorien eingeteilt werden könnten. Der Gesetzgeber gibt vielmehr vor, welche Kategorien in der Behandlung von Menschen keine negative Rolle spielen dürfen. Grundlegend für den positiven Umgang mit Vielfalt ist es dagegen, Menschen nicht von vorneherein in Schubladen zu stecken. Menschen zeichnen sich in unserer Gesellschaft nicht durch eine soziale Kategorie aus, und erst recht lassen sie sich nicht auf diese soziale Kategorie reduzieren. Eher sind subjektiv empfundene Zugehörigkeiten – oder Ausschlüsse! – zu ganz unterschiedlichen Gruppen für Menschen prägend: Sie können sich gleichzeitig einer religiösen Gemeinschaft angehörig und von ihr ausgeschlossen fühlen, sie können Eltern unterschiedlicher ethnischer Herkunft haben und sich zu keiner der beiden zugehörig fühlen oder sie können als Frauen Karriere in einem Ingenieurberuf machen, ohne sich jemals diskriminiert zu fühlen. Sie können als Politiker_innen erfolgreich sein, eine chronische Krankheit haben und sich aber vor allem dem Fußballverein zugehörig fühlen. Die analytische Unterscheidung von Kategorien (z.B. race bzw. ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität) – dies kann nicht oft genug betont werden – soll nur dazu dienen, Unterstützungsbedarfe zu identifizieren. Die Analyse von gesellschaftlich relevanter Diversität und ein Umgang damit in der Praxis müssen zugleich darauf hinwirken, analytisch sinnvolle Unterscheidungen nicht zu essentialisieren. Sowohl bei der theoretischen Erarbeitung als auch bei praktischen Maßnahmen sollten vielmehr die Verschränkungen von kategorischen Zugehörigkeiten oder Ausschlüssen – Intersektionalität – Berücksichtigung finden. Auch daraus ergibt sich die Notwendigkeit, immer wieder zu thematisieren, dass diese Unterscheidungen historisch und kulturell bedingt sind.

Um die unterschiedlichen Ausgangssituationen von Menschen zu berücksichtigen, müssen also auch Unterstützungsmaßnahmen individuell oder gruppenspezifisch unterschiedlich sein. Wer als erster in einer Familie eine weiterführende Schule besucht, hat ganz andere Hürden zu überwinden als diejenige Person, bei der dieser Weg als selbstverständlich vorausgesetzt wird. Die Ideale der Chancengerechtigkeit und Gleichbehandlung müssen also aufeinander bezogen werden. Gerade deshalb ist es besonders wichtig, dass sich Universitäten genau überlegen und immer wieder überprüfen, wie dieses Spannungsverhältnis für alle Beteiligten am besten auszuhandeln ist. Ein Beispiel dafür wären Nachteilsausgleiche in Prüfungssituationen bei Studierenden mit Behinderung. Statt von Chancengleichheit zu sprechen, halten wir es daher für sinnvoll, Chancengerechtigkeit einzufordern.

Haltung und Ziele der Universität Bielefeld zu Diversität

Die Universität Bielefeld entwickelt aus diesen Überlegungen ihren Anspruch und ihre Ziele: Wir begreifen Vielfalt als Stärke, Heterogenität als Potential und pflegen einen positiven Umgang mit Differenz. Vielfalt, Heterogenität und Differenz stellen das Fundament innovativer Forschung dar und sind die Basis akademischen Lebens. Diese Haltung zu Diversität haben wir auch in der Grundordnung der Universität von 2015 verdeutlicht. Daraus ergeben sich unsere Ziele: Wir wollen Barrieren jeglicher Art beseitigen, um Chancengerechtigkeit an unserer Universität so weit wie möglich herzustellen. Alle Angehörigen unserer Universität sollen ihr Potential möglichst voll entfalten können. Auf dem Weg dorthin wollen wir diejenigen unterstützen, die Unterstützung brauchen. Es geht uns eben nicht um eine Förderung von mehr Diversität nur um der Diversität willen, sondern es geht uns darum, als Universität einen Beitrag zum Aufbau und Erhalt einer Kultur und Gesellschaft der Offenheit und Chancengerechtigkeit zu leisten und damit gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Dazu gehört, dass wir für Werte, die mit einer solchen Kultur und Gesellschaft verbunden sind – wie etwa Gleichstellung der Geschlechter, Meinungsfreiheit und Zivilcourage – einstehen und diese verteidigen. Wir wollen eine klare Linie ziehen zwischen Verhaltensweisen, die wir befördern oder tolerieren und solchen, die wir verhindern und nicht tolerieren. Vorurteilen, Gewalt, Missgunst und Abwertungen erteilen wir eine Absage. (Die Androhung von) Gewalt zur Einschüchterung Andersdenkender und ein Klima der Angst wollen wir verhindern.

Operationalisierung: Entwicklung einer universitätsweiten *diversity policy*

Um diese Aufgaben zu bewältigen, werden wir klare Rahmenvorgaben, Maßnahmen und Verfahrensweisen entwickeln, die wir unter dem Begriff *diversity policy* zusammenfassen. *Diversity policy* ist also im Gegensatz zu dem Begriff „Diversität“ nicht die Beschreibung der tatsächlich vorhandenen reichhaltigen Vielfalt und der damit häufig einhergehenden Ungerechtigkeiten in unserer Gesellschaft. Vielmehr bezeichnet *diversity policy* eine politische oder institutionelle Vorgehensweise im Umgang mit Vielfalt. Die *diversity policy* der Universität Bielefeld hat zum Ziel, Diversität als Querschnittsthema systematisch und kontinuierlich in allen Bereichen des universitären Lebens zu verankern und bereits vorhandene Ansätze zu integrieren. Die *diversity policy* soll nachhaltig implementiert und kritisch evaluiert werden. Vier zentrale Handlungsfelder geben der *diversity policy* einen inhaltlichen Rahmen:

Handlungsfeld I: Kritische Reflexion

Der Umgang mit Differenz und Diversität soll universitätsweit thematisiert und diskutiert werden, insbesondere in Forschung und Lehre. Dazu gehören auch die Perspektiven auf historische Entwicklungen und auf unterschiedliche Gesellschaften. Bestandteile dieses Handlungsfeldes wären etwa:

- Austausch, Information und Weiterentwicklung der *diversity policy*, etwa durch Veranstaltungsformate wie dem regelmäßig stattfindenden Uniforum Diversität
- Alle Universitätsangehörigen sollten Aktivitäten der Universität zu Diversität kennen
- Thema der Forschung: z.B. Ungleichheitsforschung, Migrationsforschung, Intersektionalitätsforschung, Inklusionsforschung und weitere Forschungsfelder

Handlungsfeld II: Positiver Umgang

Während die Universität grundsätzlich bei allen Universitätsangehörigen zu mehr Überlegungen zum Thema Diversität anregen will, steht sie als Organisation entschieden für einen positiven Umgang mit Vielfalt. Die Universität Bielefeld verdeutlicht diese Haltung nach innen wie nach außen. Sie will auf unterschiedlichen Ebenen darauf hinwirken, dass Vielfalt als Stärke, Heterogenität als Potential und Differenz als Gewinn für unsere Einrichtung verstanden werden können. In diesem Handlungsfeld geht es beispielsweise um Folgendes:

- Aufgaben und Ziele der *diversity policy* sichtbar machen
- Kommunikation nach innen und nach außen
- Einbindung aller Statusgruppen und externer Stakeholder

Handlungsfeld III: Gezielte Maßnahmen

Unterstützungsbedarfe sollen identifiziert und individuelle bzw. gruppenspezifische Unterstützung geboten werden, um unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden und um Chancengerechtigkeit möglichst zu verwirklichen. Hierzu gehört:

- Gruppen- und themenspezifische Unterstützungs- und Beratungsangebote, die Differenzkategorien des AGG und weitere Dimensionen von Diversität sowie deren Verschänkungen (Intersektionalität) berücksichtigen
- Schwerpunkt: sozialer Ungerechtigkeit entgegenwirken. Talentförderung bei Studierenden aus „bildungsfernen“ Familien und von Bildungsausländer_innen
- Talentscouting für potentielle Studierende
- Willkommenskultur an der Universität Bielefeld ausbauen
- „Richtig einsteigen“ für Studierende
- Talentförderung innerhalb der Universität
- Maßnahmen für Geflüchtete, etwa im Rahmen der Clearingstelle oder des NAWIOS-Programms

- AG Gil (Gender in der Lehre) und Diversity-Tool
- Die Universität als attraktiver Arbeitgeber: Programme der Personalentwicklung

Handlungsfeld IV: Zivilcourage fördern, Benachteiligungen abbauen

Zivilcourage hebt die Universität Bielefeld als Wert und als Verhaltensweise besonders hervor. Zivilcourage und die positive Haltung gegenüber Diversität sollen als Markenzeichen der Universität verankert werden. Dies dient dem Ziel, Diskriminierungen und Benachteiligungen zu verhindern oder zu bekämpfen. Bisher können vor allem folgende Aktivitäten zu diesem Handlungsfeld gezählt werden:

- Aktivitäten im Rahmen der Kampagne und AG Uni ohne Vorurteile
- Teilnahme am Programm Scholars at Risk

Die *diversity policy* der Universität Bielefeld wird bis voraussichtlich Ende 2020 in einem universitätsweiten Abstimmungsprozess unter Einbindung von verschiedenen Ebenen, Gremien und Einrichtungen sowie Vertreter_innen aller Statusgruppen entwickelt. Die Koordination liegt bei der Projektleitung Diversität – *diversity policy* in Zusammenarbeit mit dem Prorektorat für Internationales und Diversität und der Personal- und Kompetenzentwicklung. Geplant ist, die *diversity policy* in zwei aufeinander aufbauenden Teilen zu erarbeiten: einem langfristig angelegten Leitbild Diversität und einem Diversitätsplan, der den Handlungsbedarf und die Handlungsabsichten der Universität in einem regelmäßigen Zyklus beschreibt und gemäß aktueller Anforderungen angepasst werden kann. Weiterhin beabsichtigt die Universität, den Prozess der Ausarbeitung und Abstimmung der *diversity policy* parallel durch das zweijährige Auditierungsverfahren "Vielfalt gestalten – Diversity-Audit des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft" begleiten zu lassen. Die Bewerbung um Teilnahme an diesem Verfahren erfolgt im Juni 2018.

Prof. Dr. Angelika Epple
Prorektorin für Internationales und Diversität