

Tagung „Diversity Management an der Hochschule“ am 17. Februar 2009 Ergebnisse der Open-Space-Runde

In der Open Space-Runde wurden zunächst von den Teilnehmenden Themenfelder benannt, über die sie sich gerne austauschen würden. Hierzu zählten:

- **Faire Ungleichbehandlung**
- **Lebensraum Universität**
- **Gleichstellung/Diversity**
- **Unsichtbare Schwellen**
- **Diversity aus Sicht der Kunden (Studierende)**
- **Diversity an der Universität - Mögliche Umsetzungsmaßnahmen**
- **Konstruktion künstlicher Differenzierungen**
- **Förderung Studierender mit Migrationshintergrund**
- **Forschungsexzellenz durch Gender und Diversity**
- **Anlaufstelle für Anti-Diskriminierung (Studierende)**

Die einzelnen Themen wurden in Kleingruppen diskutiert und Umsetzungsvorschläge wurden erarbeitet. Die Vorstellung der Ergebnisse im Plenum zeigte, dass trotz der sehr unterschiedlichen Themen bestimmte Aspekte einen zentralen Stellenwert einnahmen, bzw. Handlungsbedarfe gesehen wurden:

Den Studierenden sollten ausreichend Gruppenarbeits- und Aufenthaltsräume zur Verfügung gestellt werden. Unabhängig davon sollten Zentren eingerichtet werden, in denen Angebote gebündelt und zudem der Kontakt der Studierenden untereinander gefördert werden. Solche Zentren erleichtern zum Beispiel den Austausch zwischen deutschen und ausländischen Studierenden bzw. Bildungsinländern und Bildungsausländern, was nicht zuletzt auch in Hinblick auf die Sprachförderung sehr befürwortet wird. Ebenso könnte durch solche Zentren der Austausch unter Studierenden verschiedener Fachrichtungen verbessert werden. Langfristig böten diese Maßnahmen die Chance, die Universität zu einem attraktiven Lebensraum zu gestalten - was nicht zuletzt zu einer größeren Identifikation mit dieser führen könnte.

Die Betreuung durch die Lehrenden sollte verbessert und intensiviert werden, um den Studienerfolg zu unterstützen. Allerdings werden auch negative Aspekte in Bezug auf ein sehr enges, persönliches Betreuungsverhältnis gesehen. Studierende könnten sich zu sehr unter (Leistungs-)Druck gesetzt fühlen, wodurch (Versagens-)Ängste aufkommen könnten. Außerdem könnte es zu Loyalitätskonflikten kommen, falls Studierende sich umorientieren möchten usw. Auch wird die Gefahr einer „Überpädagogisierung“ gesehen.

In Beratungssituationen (u.a. auch in Sprechstunden von Lehrenden) wird eine zunehmende Thematisierung von Schwierigkeiten bezüglich der persönlichen Lebenssituation wahrgenommen. Lediglich ein Verweis auf Informations- und Beratungseinrichtungen sollte bei fachlichen oder sonstigen *studienbezogenen Problemen* weitgehend vermieden werden. Dennoch ist es wichtig, dass die Studierenden die universitären Beratungs- oder Servicezentren kennen. Auf diese sollte an zentraler Stelle im Interangebot der Universität und in einer das Beratungsangebot zusammenfassenden Broschüre verwiesen werden. Insbesondere in Bezug auf ausländische Studierende werden Betreuungsangebote, die sich sowohl auf fachliche, sprachliche als auch auf „Alltagsfragen“ beziehen, als notwendig erachtet. Für die Beratung und Betreuung dieser Studierenden werden interkulturelle Kompetenzen als unabdingbar angesehen.

Einerseits sollten an alle Studierenden und Mitarbeitenden die gleichen Leistungserwartungen gestellt werden, andererseits sollten unterschiedliche Voraussetzungen Berücksichtigung finden. Es handelt sich hierbei um ein Spannungsverhältnis, das nicht einfach zu lösen ist und in der Regel Aushandlungsprozesse voraussetzt. Eine faire Ungleichbehandlung sollte im Einzelfall möglich sein, z.B. bei Studierenden mit familiären und/oder beruflichen Verpflichtungen sowie Studierenden mit körperlichen, kognitiven und/oder psychischen Beeinträchtigungen (z.B. Prüfungsangst, Dyslexie). Teilzeitstudiengänge oder gesonderte Semesterpläne (Bachelor in 9 statt in 6 Semestern) bieten sich hier als mögliche Lösung an.

Eine umfassende Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung im Umgang mit Studierenden im Sinne einer „Kultur der Wertschätzung und Anerkennung“ wird als unerlässlich angesehen.

Befürwortet wird eine zentrale Anlaufstelle für Diskriminierung, die dem Rektorat zugeordnet sein sollte. Zusätzlich sollte es dezentrale Anti-Diskriminierungsbeauftragte in den Fachbereichen und/oder beim Asta geben, die eng mit der zentralen Stelle sowie dem Prorektorat für DiM zusammenarbeiten. Entsprechende personelle und finanzielle Ressourcen müssten zur Verfügung gestellt werden.

Die Argumentation der Förderung oder des Schutzes bestimmter Gruppen birgt jedoch auch die Gefahr der Perpetuierung von künstlichen Differenzierungen und damit möglicherweise der Stigmatisierung und Diskriminierung in sich. Der Diversity-Ansatz könnte somit schnell als ein Defizit-Ansatz wahrgenommen werden. Daher sollten alle Maßnahmen und Prozesse kontinuierlich reflektiert werden.

Zwar wird beim Diversity Management das Geschlecht als eine Kategorie von Vielfalt berücksichtigt, dennoch sollte Gender auch zukünftig besondere Berücksichtigung finden, um geschlechtliche Benachteiligungen abzubauen. Entsprechenden Maßnahmen sollten daher weiter ausgebaut werden.

Bei allen kurzfristigen Maßnahmen und langfristigen Prozessen ist darauf zu achten, dass Zielvereinbarungen formuliert, der Erfolg von Maßnahmen evaluiert (Controlling) und positive Entwicklungen belohnt und sichtbar gemacht

Dr. Anette Schönborn
Eva Wegrzyn
ZfH/Arbeitsstelle Gender and Diversity