

Top-down oder Bottom-up?

Universitäten müssen beim Thema Diversität das Heft in die Hand nehmen

| GÜLAY ÇAĞLAR | KATHRIN ZIPPEL | Das Thema der Diversität hat in den vergangenen zehn Jahren an deutschen Hochschulen deutlich an Bedeutung gewonnen. So begrüßenswert diese Entwicklungen sind, ist doch festzuhalten, dass die Berücksichtigung von Diversität in der deutschen Hochschullandschaft kein Selbstläufer ist.

Die Impulse für den „Diversity Turn“ (Vertovec 2012) an Universitäten wurden maßgeblich von außen gesetzt. Wichtig war in diesem Zusammenhang zum einen 2006 das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des damit verbundenen Diskriminierungsverbots. Zum anderen hat nahezu zeitgleich die Exzellenzinitiative einen wichtigen Anstoß für einen Wandel gegeben. Mit dem Ziel, die Spitzenforschung zu fördern, haben sich die Universitäten in den internationalen Wettbewerb um die „klügsten Köpfe“ (Winnacker 2005) begeben (Zippel, Ferree und Zimmermann 2016). Daher verwundert es kaum, dass Diversität an Universitäten häufig mit Internationalisierung gleichgesetzt und leider oft

auch darauf verkürzt wird. Dabei ist das Thema der Diversität hochgradig komplex – geht es doch eigentlich auch um die Frage, wie historisch eingeschriebene Ungleichheitsstrukturen und Hierarchien verändert und Universitäten inklusiver gestaltet werden können (Çağlar und Chan de Avila 2021).

Datenmangel

Diese Frage wird in verschiedenen nationalen und hochschulpolitischen Kontexten jeweils unterschiedlich beantwortet. Ungleichheitsverhältnisse sind komplex, kontextabhängig und daher nicht eindimensional zu fassen. Das heißt, Diversitätsdimensionen, wie bspw. Geschlecht, *race*, Behinderung, Migrationshintergrund oder soziale Herkunft können nicht getrennt voneinander, sondern müssen in ihrer Beziehung zueinander betrachtet und hinsichtlich ihrer Ungleichheit verstärkenden Effekte beurteilt werden. Eine solche intersektionale Perspektive erfordert es, dass Universitäten wissen, wie es um die Vielfalt an ihrer Universität steht. Das heißt, sie brauchen spezifische Daten, die es ihnen erlauben, Aussagen über die Durchlässigkeit der akademischen Laufbahn oder die Besetzung von Führungspositionen etc. zu machen. Nur für die Kategorie Geschlecht gibt es diese Daten, und es wird deutlich, dass der Frauenanteil entlang der akademischen Laufbahn signifikant abnimmt. Nur etwa jede vierte Professur ist mit einer Frau besetzt. Zudem zeigt sich, dass befristete W2-Professuren oder Juniorprofessuren

ohne Tenure Track – also Stellen, die nicht mit einer Lebenszeitprofessur verknüpft sind, überproportional mit Frauen besetzt werden. Daten zu anderen unterrepräsentierten gesellschaftlichen Gruppen werden meist aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht systematisch erhoben. Vereinzelt zeigen Studien jedoch, dass Erstakademiker:innen, besonders jene mit Migrationshintergrund, deutlich unterrepräsentiert sind (Engel 2021).

Die Gesetzgebung hat die Schieflage erkannt und Landeshochschulgesetze schreiben entsprechend die Berücksichtigung von Vielfalt ausdrücklich als Aufgabe der Hochschulen fest. In den konkreten Formulierungen und Regelungen unterscheiden sich die Hochschulgesetze in der Breite und Tiefe, wie etwa in Bezug darauf, ob eine Anlaufstelle für Diversity und Antidiskriminierung einzurichten ist. Mit solchen Regelungen versucht die Politik, auf soziale und geschlechtsspezifische Schief-lagen an Hochschulen zu reagieren. Universitäten für gesellschaftlich unterrepräsentierte Gruppen zu öffnen, ist jedoch nur ein Aspekt von Diversitätspolitik. Ein weiterer Aspekt ist, strukturelle Veränderungen in allen Bereichen, also in Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung, herbeizuführen, so dass alle Hochschulmitglieder ihr Potenzial entfalten und innovativ sein können.

Diskriminierungen im Hochschulalltag, homosoziale Kooptation und die stereotype Voreingenommenheit (implicit bias) entmutigen vor allem Frauen und Menschen aus unterrepräsentierten Gruppen und entziehen Energien, die eigentlich besser für die Spitzenforschung genutzt werden könnten. Vor allem im Kontext von prekären, befristeten Beschäftigungsverhältnissen wirken sich diese Barrieren auf die Kreati-

AUTORINNEN



CRIPIT/Katy Otto

Professorin **Gülay Çağlar** leitet den Arbeitsbereich Gender and Diversity und das MA Programm Gender, Intersektionalität und Politik am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft, FU Berlin.



Dirk Ahlgrim

Kathrin Zippel ist Einstein-Professorin für Soziologie und Gender Studies an der Freien Universität Berlin.

viät und Produktivität von Universitäten hemmend aus. Folglich geht es bei der Diversitätspolitik um mehr, als „nur“ Anlaufstellen einzurichten. Es geht darum, Ressourcen fairer und somit effizienter zu verteilen, einen wertschätzenden Umgang zu fördern, eine Vielfalt der Perspektiven und epistemische Gerechtigkeit zu gewährleisten und strukturelle Barrieren abzubauen.

Diversität geht nicht auf Kosten von Exzellenz, sondern ist Teil davon. Denn Diversitätspolitik zielt auf einen Kulturwandel, wodurch diverse Perspektiven sichtbar werden und inklusive Forschungs-, Arbeits- und Lernbedingungen in den Mittelpunkt der Hochschulentwicklung gestellt werden, mit dem Ziel, Potenziale für Innovation und Spitzenforschung nicht zu verlieren. Solche Veränderungen können nicht nur politisch induziert werden, sondern bedürfen einer intrinsischen Motivation und einer Reihe gezielter, wissenschaftsinterner Anreize und Maßnahmen. Wenn Gleichstellung und Diversität als wissenschaftsfremd und politisch motiviert gefasst bzw. als Handlungsfelder wahrgenommen werden, die nicht auf meritokratischen, leistungsbasierten Prinzipien ruhen, können die Maßnahmen nicht nachhaltig zu kulturellen und strukturellen Veränderungen führen.

Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG

Da sich die Wissenschaftscommunity ihre Regeln selbst setzen muss, sind die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ so zentral. Es sind eben nicht Akteure von außen, denn die DFG ist keine staatliche Einrichtung, sondern es haben sich die Mitglieder der DFG, u.a. Universitäten, außeruniversitäre Einrichtungen und Akademien selbst verpflichtet, Gleichstellung und Diversität als zentralen Bestandteil eines international wettbewerbsfähigen Wissenschaftssystems ernst zu nehmen und voranzutreiben.

Für die Innovationsfähigkeit des Wissenschaftssystems ist neben der Durchlässigkeit und Barrierefreiheit auch die Veränderung der Bewertungsparameter für zukunftsgerichtete Forschungsvorhaben wichtig. Auch hier hat die Wissenschaftscommunity reagiert und Maßnahmen für die „Integration von Geschlechter- und Diversitätsaspekten in der Forschung“ ergriffen. Hier wird das Verständnis von wissenschaftlicher Qualität und davon, was „gute, moderne Wissenschaft“ ausmacht, ge-

schärft. Denn Vielfalt von Personen und Perspektiven fördert Exzellenz.

Diversität an Hochschulen mit Leben füllen

Diversität zu fördern stellt eine große Herausforderung für die Universitäten dar, das gilt auch für die Implementierung der DFG-Standards. Die Komplexität von Diversität verlangt Flexibilität, statt eines Ansatzes von „one size fits all“. Diskussionen sind notwendig, wie genau die DFG-Standards kontextspezifisch an den Universitäten umgesetzt werden. Forschung legt nahe, dass als erste Aufgabe die Universitäten ihre eigenen Standards entwickeln müssen. Zwar bedarf es eines Rahmens, der von den Hochschulleitungen erarbeitet wird. Doch Diversitätsmaßnahmen müssen mit Hilfe aller Hochschulmitglieder mit Leben gefüllt werden.

Erkenntnisse der Diversity Studies zeigen, dass alle Hochschulmitglieder sensibilisiert und zur Selbstreflexion motiviert werden müssen, damit Inklusion an der Hochschule gelingt. So leicht das klingen mag, ist die Umsetzung im Konkreten doch nicht trivial. Denn Leistungsstandards und Qualitätskriterien sind historisch gewachsen und haben sich stets an einer akademisch-männlichen Norm orientiert. Strukturell Benachteiligte haben mehr Mühe, diese Kriterien zu erfüllen. Dies hat auch die Coronapandemie gezeigt: Forschungseinbrüche und die Hauptlast der digitalen Lehre und Betreuung sind ungleich verteilt. Das heißt, Chancengleichheit erfordert auch eine Anpassung von Bewertungskriterien. Benachteiligungen, die z.B. durch Überbelastungen aufgrund der Schließung von Kitas und Schulen entstanden sowie Benachteiligungen, die durch chronische, psychische und physische Erkrankungen entstehen, müssen mit einbezogen werden.

Eine Diskussion darüber, wie „inklusive Exzellenz“ oder „diverse Exzellenz“ aussehen soll (Zippel, Ferree und Zimmermann 2016), ist deshalb für das Selbstverständnis von Universitäten essenziell, um Vielfalt in der Exzellenzförderung berücksichtigen zu können. Eine vielversprechende Entwicklung in den USA sind „Diversity Statements“, wonach der individuelle Beitrag zu Diversity in Bewertungen zählt. Die University of California hat viele Jahre damit Erfahrungen gesammelt. In den Ingenieurwissenschaften in Berkeley wurde z.B. zunächst vor der Prüfung der

rein fachlichen Qualität ein Komitee zur Auswahl derer, die das universitäre Ziel von Diversity fördern können, bestellt. D.h. für die Bewerbungen werden weiterhin meritokratische Prinzipien angewandt, doch ein zusätzliches Kriterium ist, wie zukünftige Professor:innen zur Diversity in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung beitragen, und zwar nicht bezogen auf die eigene Identität oder Herkunft, sondern unter Bezugnahme auf die Diversity-Arbeit, die Personen geleistet haben und leisten werden. Damit lassen sich Diversity und Exzellenz in Einklang bringen und erscheinen nicht als Gegensatz: Exzellenz entsteht also durch Diversity.

Die wichtigste Herausforderung für die Wissenschaft und besonders für Universitäten ist es, interne, konstruktive, forschungsbasierte Diskussionen zu führen (Baer 2022). Die Wissenschaft als Institution kann auf ihre eigene Forschung zur Gleichstellung und Diversity für die Selbstreflexion zurückgreifen. Deshalb ist es wichtig, evidenzbasierte gleichstellungs- und diversitätspolitische Maßnahmen aufzugreifen und Forschung zu fördern, die diese Transformationsprozesse begleitet, und damit einen Beitrag zur Exzellenz leistet.

Wie erfolgreich diese Prozesse sind, hängt aber auch davon ab, wie sich wissenschaftliche Institutionen im heutigen politischen Klima positionieren, um Wissenschaft als Institution für die Demokratie zu schützen. Denn die Gefahr von außen ist real; Rechtspopulismus geht vielfach gegen Gender- und Diversitäts-Studien und -maßnahmen vor, um die Wissenschaft an sich zu delegitimieren (Patternotte und Verloo 2021). In den USA, Ungarn und Polen haben diese Attacken schon zu gesetzlichen Verboten geführt. Universitäten müssen mutig sein und sich nicht von antidemokratischen Kräften instrumentalisieren lassen.

Die ausführliche Fassung des Beitrags mit Literaturhinweisen kann bei der Redaktion von Forschung & Lehre angefordert werden.

Anzeige

Führungs-, Karriere- und Persönlichkeitscoaching

in Wissenschaft, Forschung und Lehre

THOMAS ROEMER
www.team-roemer.de/res

