

Diversity und Hochschule

Saskia-Fee Bender | Marianne Schmidbaur |
Anja Wolde (Hrsg.)

Diversity ent-decken

Reichweiten und Grenzen
von Diversity Policies
an Hochschulen

BELTZ JUVENTA

Leseprobe aus: Bender/Schmidbaur/Wolde, Diversity ent-decken, ISBN 978-3-7799-2894-2

© 2013 Beltz Juventa Verlag, Weinheim Basel

<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-28094-2>

Zur Einleitung: ‚Diversity Policies‘ – Ein Beitrag zur Öffnung der Hochschulen?!

Die aktuelle Debatte um Diversity Programme oder Diversity Politiken an deutschen Hochschulen speist sich aus vielen Quellen. Zentral sind vor allem zwei Diskussionsstränge: 1. ‚Diversity‘ im Kontext von Chancengleichheit und Antidiskriminierung in der Tradition einer an Inklusion und Geschlechtergerechtigkeit orientierten Hochschulpolitik (Öffnung der Hochschulen) und 2. ‚Diversity‘ im Kontext der Hochschulen im internationalen Wettbewerb als Imagefaktor und Standortvorteil (Gewinnung der ‚besten Köpfe‘).

In der politischen Praxis vermengen sich die beiden Stränge. Das Zusammentreffen emanzipatorischer und neoliberaler Zielsetzungen hat eine politische Gelegenheitsstruktur geschaffen, die wie folgt beschrieben werden kann: Sie gibt auf der einen Seite der anhaltenden Debatte um eine soziale Öffnung deutscher Hochschulen neue Nahrung und schneidert auf der anderen Seite dem Kaiser aus der bekannten Märchensammlung schöne neue internationale Kleider. Ein Dreh- und Angelpunkt, der die beiden Diskussionsstränge derzeit scheinbar nahtlos zusammenfügt, ist die Thematisierung von ‚Migration‘/‚Migrationshintergrund‘ bzw. ‚Internationalisierung‘.

Welche Kosten und Gewinne sind mit dieser Gemengelage verbunden? Wohin geht der Weg, wenn das Ziel ist, den Prozess einer Öffnung deutscher Hochschulen im Sinne von Demokratisierung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung voranzutreiben? Kann es eine ‚Win-Win-‘Situation geben?

Um diese Fragen zu beantworten, gilt es, Abstand zu nehmen, den politischen Alltag zu reflektieren und wissenschaftlich zu analysieren, wofür die feministische und postkoloniale Forschung ausgezeichnete Grundlagen bietet. Wir haben Wissenschaftlerinnen und Praktikerinnen für Gender und Diversity gebeten, Diversitätspolitiken an Hochschulen zu hinterfragen und Herausforderungen der Praxis zu fokussieren.

Dabei ist deutlich geworden, dass es eine enge Verzahnung theoretischer und praxisbezogener Fragestellungen gibt. Nur einige Querschnittsthemen seien hier beispielhaft genannt:

- Es gibt unterschiedliche historische/nationale/kulturelle Traditionslinien und Genealogien von Diversity Policies, d.h., was als Diversity und was als geeignete Policy betrachtet und gefordert wird, ist im jeweiligen Kontext zu sehen.
- ‚Buntheit‘ allein ist kein Konzept. Diversity Policies basieren auf normativen Grundlagen und zielen auf soziale Gerechtigkeit.
- Die Konstruktion von Gruppenidentitäten/Diversity Kategorien als Grundlage von Diversity Policies ist kritisch zu reflektieren; ebenso ihre Priorisierung.
- Diversity Policies können feministische Politik, Frauen- und Geschlechterpolitik nicht ersetzen.
- Es ist nicht die Aufgabe Schwarzer Menschen oder Migrant_innen zu kritisieren, dass sich eine deutsche Institution selbstverständlich als ‚Weiß‘ versteht; hier ist Selbstreflexion gefragt.
- Es gibt eine konträre und ambivalente Einschätzungen der Brauchbarkeit von Diversity Konzepten.
- Diversity Policies wirken wie Katalysatoren. Sie lösen etwas aus: Ideen, Möglichkeiten, Denk- und Handlungsräume.

In diesem Sinne einer kritischen und zu Kontroversen herausfordernden Auseinandersetzung verstehen wir ‚Diversity Policies‘. Die Beiträge in diesem Band laden dazu ein, sich an der Diskussion um soziale Ungleichheit, Geschlechtergerechtigkeit, Antidiskriminierung und Diversity Policies zu beteiligen.

Helma Lutz erforscht die Ursachen und Begründungsmuster des Diversity-Diskurses. Im Mittelpunkt steht die Frage, ob Diversitätspolitik als Innovation und Aufbruch gelesen werden kann oder lediglich eine neue Form des ‚business as usual‘ darstellt. Um den Diversity-Diskurs kritisch zu reflektieren, analysiert sie Vorläuferdiskurse und Theorien, die ihrer Meinung nach zur Genealogie des Diskurses gehören. Sie beschreibt Maßnahmen, die sie als notwendig erachtet, einen Aufbruch zum Paradigmenwechsel an Hochschulen zu gewährleisten und kommt zu dem Schluss, dass Diversitätspolitik das Potential zum Aufbruch hat, wenn Gruppen einbezogen und aktiviert werden sowie Maßnahmen reflektiert und wissenschaftlich begleitet werden.

Gudrun-Axeli Knapp wirft in ihrem Beitrag „Diversity‘ and Beyond. Vom praktischen Nutzen feministischer Theorie“ Schlaglichter auf problematische Aspekte des Diversity-Dispositivs und beleuchtet die begriffslogische und sprachliche Eigenart des Konzepts von Diversity. Sie plädiert für eine kritische Reflexion des Diversity-Konzepts durch (feministische) Theorie, die nicht vorab durch pragmatische Horizonte und Zielsetzungen eingegrenzt ist. Die theoretische Reflexion, davon geht sie aus, verunmöglicht

die politische Praxis nicht, sondern kann vielmehr ein Bewusstsein schaffen für die Paradoxien und Dilemmata, Grenzen und Möglichkeiten von Diversity Policies.

Aus einer (de-)konstruktivistischen und diskursanalytischen Perspektive versteht *Gertraude Krell* Diversity nicht als etwas Gegebenes, sondern als ein erzeugtes Fabrikat, an dessen Herstellung sich Wissenschaftler_innen und Praktiker_innen beteiligen. Einige Wege der ‚Erzeugung‘ nimmt sie in den Blick. Dabei betrachtet sie insbesondere eher ideologiekritische Ansätze unterschiedlicher theoretischer Herkunft und ihre ‚Enthüllungen‘. Ihnen gemeinsam, so Krell, ist, dass sie Diversity-Konzepte mit ihrer grundsätzlichen Kritik zugleich unterschätzen und überfrachten. „Unterschätzt“ werden die Möglichkeiten der Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation der Beschäftigten und Studierenden, die Diversity-Konzepte mit sich bringen können. „Überschätzt“, so lassen sich ihre Ausführungen interpretieren, werden sie als Instrumente zur Reproduktion von Herrschaftsverhältnissen; wobei auch Gertraude Krell sich gegenüber ökonomistischen Diversity-Konzepten abgrenzt. So würde sie den Begriff Diversity-Management heute durch Diversity-Politik ersetzen. Vor diesem Hintergrund sieht sie Diversity-Politiken als Gratwanderung zwischen dem Versinken im ‚neoliberalen Sumpf‘ und dem ‚Ödland der Totalkritik‘. Sie plädiert für eine kritische Auseinandersetzung mit Diversity-Konzepten, die diese nicht absolut negiert, sondern die es ermöglicht, an Diversity-Konzepten zu arbeiten.

Uta Klein stellt fest, dass sich ein eher entpolitisierter, managementorientierter Umgang mit dem Thema Diversity entwickelt hat. Dagegen setzt sie den öffentlichen Auftrag der Hochschulen, Chancengleichheit beim Zugang zu Wissen und Bildung zu realisieren. Dieses Ziel zu erreichen, sei alleine durch Diversity Management nicht möglich, sondern es bedürfe einer dezidierten Diversity- und Antidiskriminierungspolitik. Klein entfaltet ihr Argument entlang von vier brisanten Thesen. Sie belegt, u.a. mit den Ergebnissen einer Studierenden-Vollerhebung der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, dass die Hochschulpraxis sozial selektiv und diskriminierend ist. Eine Diversity-Orientierung, so ihr zweite These, könne Ungleichheiten hinsichtlich des Zugangs und des Erfolgs bei der Hochschulbildung sichtbar machen. Die Verknüpfung von Diversity-Management mit Exzellenzorientierung, so die dritte These, sei zwar naheliegend, aber problematisch. Es bestehe die Gefahr, dass Diversity Merkmale essentialisiert werden, Bildungsprivilegien zugunsten von Chancengleichheit die Oberhand gewannen und die notwendige Reflexion der Wissensproduktion vernachlässigt würde. Eine Diversity-Orientierung benötige, so daher ihre letzte These und Schlussfolgerung, eine normative Leitidee. Diversity Management müsse durch Diversitypolitik korrigiert werden.

Ute Sacksofsky untersucht das Verhältnis von Diversity und Antidiskriminierungsrecht. Bezogen auf den Hochschulbereich wird am Beispiel Geschlecht und der Besetzung von Professuren deutlich gemacht, dass das Antidiskriminierungsrecht dort bislang kaum Anwendung gefunden hat. Um der Frage nachzuspüren, was Antidiskriminierungsrecht bedeutet, unterscheidet sie zwei Modelle besonderer Gleichheitssätze: das Differenzierungsverbot und das Dominierungsverbot. Die Wirkungsweisen der Modelle können anhand verschiedener Erscheinungsformen von Ungleichbehandlung verdeutlicht werden; der klassischen Diskriminierung, der mittelbaren Benachteiligung sowie positiver Maßnahmen. Sie zeigt, dass sich das Verständnis des Gleichheitssatzes als Differenzierungsverbot gesellschaftlich eingepreßt hat, ein solcher Ansatz jedoch Diskriminierung in subtilen Erscheinungsformen nicht erfassen vermag. Sie vertritt die These, dass die kategoriale Definition von Gruppenzugehörigkeiten unerlässlich ist, um mittelbare Diskriminierung erfassbar zu machen. Ein postkategoriales Antidiskriminierungsrecht könne dies ihrer Ansicht nach nicht leisten.

Im Interview mit *Birgitta M. Schulte* leuchtet *Mechthild Bereswill* Reichweiten und Grenzen von sozialem und politischem Lernen in Diversity Trainings aus. Sie bezieht eine strikt ‚ambivalente‘ Position und will sich weder auf die Seite der enthusiastischen Befürworter_innen schlagen, für die ‚Diversity‘, endlich der Begriff ist, der Ungleichheit in aller Komplexität fassbar macht, noch möchte sie sich die Position der Kritiker_innen zu eigen machen, die befürchten, dass Diversity Trainings Zuschreibungen, Naturalisierungen und Hierarchieprozesse nur reproduzieren. Wichtig ist nach ihrer Auffassung, die Reflexion in der Dauerkonfrontation zwischen Selbsterfahrung und den Strukturen, in denen die Einzelnen sich bewegen, lebendig zu halten, immer wieder neu hinzusehen und sich zu fragen: Mit welchen Zuschreibungen gehen wir gerade um? Wo kommen die her, wie sind sie entstanden, wofür setzen wir sie ein? Welches Veränderungspotenzial beinhalten sie? Bereswill plädiert für ein komplexes Verständnis sozialen und politischen Lernens, das dazu beiträgt, Widersprüche auszuhalten, sie nicht einseitig aufzulösen, sie nicht in ihrer Wirkung geringzuschätzen und sich dennoch nicht ohnmächtig zu fühlen. Eine von Widersprüchen bereinigte ‚überschüssige Identifikation‘ mit den Diversity Lernzielen einer Institution, hält sie für gefährlich.

Saskia-Fee Bender und *Anja Wolde* sehen Diversity Policies an den Hochschulen eingebettet in ein Spannungsfeld unterschiedlicher sozialer Interessen und Zielsetzungen. Ihre Skizze des Implementierungsprozesses von Diversity Policies an der Goethe-Universität Frankfurt am Main bleibt dicht an den Brüchen und Widersprüchen, die sich entlang dieser Konflikte auftun. Sie zeigen, wie eine theoretisch reflektierte Praxis Anstöße für die Planung und Wirkungsanalyse von Maßnahmen gibt und Chancen für ei-

nen ständigen Prozess der Reflexion und Weiterentwicklungen bietet. Auf diesem Hintergrund können sie einen ‚strategischen Essentialismus‘ wagen, gezielt Gruppen mit spezifischen Merkmalen wie ‚Geschlecht‘, oder ‚soziale Herkunft‘ in den Blick nehmen und für sie positive Maßnahmen entwickeln, dabei jedoch zugleich die Flüssigkeit und intersektionale Verschränkung von Ungleichheitskategorien im Auge behalten und den Konstruktionscharakter dieser Gruppenidentitäten reflektieren. Optimistisch schätzen sie den ‚Diversity Turn‘ an den Hochschulen als Chance für eine neue Thematisierung von sozialen Ungleichheiten und Diskriminierungen ein.

Um die konkrete Umsetzung von Diversity Policies geht es in den letzten drei Beiträgen.

Minna-Kristiina Ruokonen-Engler skizziert das Mentoring-Projekt „MIGMENTO“ für Studierende mit Migrationshintergrund an der Goethe-Universität Frankfurt am Main und stellt das begleitende Lehr-Forschungs-Projekt vor. In dessen Mittelpunkt stehen die Fragen nach der Konstitution von Bildungsbiografien, der Entstehung von Studienmotivation sowie die erlebten Barrieren und Förderungen von Studierenden mit Migrationshintergrund. Wie erleben Studierende mit Migrationshintergrund das Bildungssystem und welche strukturellen Veränderungen und personellen Angebote werden an Hochschulen benötigt, um eine inter- und transkulturelle Öffnung zu erreichen? Auf Grundlage der Studienergebnisse analysiert sie Inklusions- und Exklusionsmechanismen und stellt dar, wie sich die befragten Studierenden zu Zuschreibungen und Diskriminierung positionieren. Auf Basis der Studienergebnisse leitet Minna-Kristiina Ruokonen-Engler Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Chancengleichheit im Übergang von Schule/Hochschule und im Studienalltag ab.

Ayla Satilmis, Anneliese Niehoff und Margrit E. Kaufmann berichten über Entstehungszusammenhänge, Ziele, Handlungsfelder und Ergebnisse des Projekts „*enter science* mit migrationshintergrund“ an der Universität Bremen. Das zwischen verschiedenen Bereichen angesiedelte Projekt verbindet Maßnahmen zu Chancengleichheit und Antidiskriminierung mit Strategien der Interkulturellen Öffnung und Internationalisierung. Die Autorinnen veranschaulichen, dass eine Verknüpfung der Policy ‚Managing Diversity‘ mit einer intersektionell reflexiven Zielgruppenorientierung möglich ist. Sie zeigen dies an den zentralen Handlungsfeldern des Projekts auf: Wissensvermittlung, Empowerment, Teilnahme an Forschungswerkstätten sowie Enttabuisierung von Diskriminierungs- und Fremdheitserfahrungen in der Lernumgebung der Studierenden. Die bisherigen Erfahrungen bilanzierend sei festzuhalten, dass *enter science* nicht nur dazu beigetragen hat, Kenntnisse und Kompetenzen der Studierenden zu erweitern, sondern auch dazu, exkludierende institutionelle Problemlagen und Lücken sichtbar zu machen.

Die Autorin des letzten Beitrags, *Shadell Permanand*, kommt von der University of Toronto, die bereits seit vielen Jahren Diversity Policies institutionell verankert hat. Die University of Toronto hat sich verpflichtet, ein gleichberechtigtes und auf Inklusion angelegtes Arbeits- und Lernumfeld zu schaffen, und versteht Gleichstellungs- und Diversitätspolitik als wesentliche Elemente ihrer Exzellenzentwicklung. Shadell Permanand erläutert die politischen Richtlinien, Strategien und Organisationsstrukturen der Universität. Mithilfe von Fallszenarien beschreibt sie die Herausforderungen, die sich in der praktischen Umsetzung zeigen – exemplarisch anhand der Arbeit des Anti-Racism & Cultural Diversity Office und des Multi-Faith Centre der Universität – und bietet Handlungsempfehlungen für Hochschulen an.

Frankfurt am Main, im Frühjahr 2013

Saskia-Fee Bender, Marianne Schmidbaur, Anja Wolde

Helma Lutz

Aufbruch oder business as usual? Vielfalt und Diversitätspolitik an deutschen Universitäten

Diversität und Diversitätspolitik sind zwei Begriffe, die bis vor kurzem auf keiner Agenda deutscher Universitätspolitik zu finden waren. Da sich dies in den vergangenen fünf Jahren in Windeseile geändert hat, beschäftigt sich dieser Aufsatz mit der Frage nach den Anlässen und Ursachen der rasanten Karriere des Diversity-Diskurses. Im Sinne der als Tagungstitel verwendeten Metapher „Diversity ent-decken“, bei der es gleichzeitig um die Definition und die Sichtbarmachung des Phänomens Diversität als auch um dessen Dekonstruktion geht, werde ich im Folgenden den Diskurs einer kritischen Analyse unterziehen.

Bei der Untersuchung des Diversity-Diskurses stellt sich eine Reihe von Fragen:

Auf welche Bedürfnisse bzw. Defizite reagiert dieser Diskurs? Geht es dabei um die Wahrnehmung oder eher um die Herstellung von Vielfalt bzw. einen adäquaten Umgang damit? Oder ist der Diskurs ein Ausdruck der Absicht, das jahrzehntealte Versprechen, soziale Ungleichheiten an deutschen Universitäten zu überwinden, einzulösen und mehr Chancengleichheit/-gerechtigkeit einzuführen? Wäre dies der Fall, dann könnten dieser Diskurs und die damit verbundenen Handlungsstrategien als ein Resultat wachsenden Gerechtigkeits- und Heterogenitätsbewusstseins einer spätmodernen Gesellschaft betrachtet werden. Oder geht es, wie Kritiker_innen behaupten, eher um den „herrschaftverschleiern den Zugriff auf Subjekte“ (Sauer/Wöhl 2008, S. 266), um die Erfindung und den Einsatz neuer Steuerungsinstrumente eines „entfesselten Kapitalismus“ (ebd.), den die Verkaufs- und Konsumstrategien einer neuerdings marktförmig organisierten deutschen Universitätskultur zum Ausdruck bringen? Dann könnte daraus geschlossen werden, dass – der Einfachheit halber – Konzepte und Terminologien der Universitätsunternehmen aus den Vereinigten Staaten importiert werden, um neue Distinktions- und Klassifizierungsmerkmale zu etablieren, mit deren Hilfe dann soziale Ungleichheitsstrukturen verschleiert und verharmlost werden können.

Auf diese Fragen sind, wie dieser Sammelband zeigt, sehr unterschiedliche Antworten möglich. Ich werde in meinem Aufsatz versuchen, die Eckpunkte des Diskurses herauszuarbeiten, mit deren Hilfe ich beantworten kann, ob Diversitätspolitik als Innovation und Aufbruch fungieren kann oder aber lediglich eine neue Form des *business as usual* darstellt.

Warum jetzt Diversity?

„Die Universität Wien folgt einem sehr offenen und breiten Begriff von Vielfalt (= Diversität). Der leitende Grundgedanke lautet: Jeder Mensch trägt in seiner Individualität zur Diversität bei. Demnach richten sich die Maßnahmen des Diversity Management an alle Angehörigen der Universität Wien. Diesem Ansatz entsprechend ist Diversity Management auch als gesamtuniversitäre Strategie im Entwicklungsplan der Universität Wien verankert.“ (Diversity-Portal Uni Wien)

„Hochschulen – dies zeigt z.B. ein Blick an die Universitäten in den europäischen Nachbarländern – verfolgen zunehmend einen bewussten und wertschätzenden Umgang mit Diversität und sehen dies als Potential für ihre Hochschule an. Mit der Einrichtung eines Prorektorats für Diversity Management hat die Universität Duisburg-Essen in der deutschen Hochschullandschaft eine Vorreiterrolle eingenommen.“

(Diversity-Portal Uni Duisburg)

Aus diesen beiden zitierten Fragmenten, die stellvertretend für viele andere stehen und auf den Webseiten der Universitäten, die bereits ein Diversity-Konzept entwickelt haben, auftauchen, werden immer wiederkehrende Motive bzw. Argumentationsstränge deutlich, die sich in folgenden Stichpunkten bündeln lassen:

1. Ökonomisierung – Gewinnung von ungenutzten Potentialen
2. Internationalisierung und Globalisierung der Bildungsmärkte und des Forschungswettbewerbs
3. Veränderungen und Diversifizierung der Zielgruppenzusammensetzung

Ökonomisierung – Gewinnung von ungenutzten Potentialen

Das erste Motiv bezieht sich darauf, dass sogenanntes ungenutztes Humankapital zu heben sei; dieses Argument stammt in erster Linie von Ökonomen, die sich seit den 1960er Jahren mit der Arbeitsmarkteteiligung von

Frauen beschäftigt. So stellte etwa der berühmte Wirtschaftswissenschaftler Kenneth Galbraith (1973) fest:

„The conversion of women into a crypto-servant class was an economical accomplishment of the first importance. Menially employed servants were available only to a minority of the pre-industrial population; the servant wife is available, democratically, to almost the entire present male population.“ (ebd., S. 33)

Galbraith kritisierte hier vor allem die Ungleichverteilung von Erwerbs- und Haus-/Carearbeit zwischen Frauen und Männern zulasten von Frauen und stellte die männliche Alleinverdiener-Ehe zur Debatte, die zwar im Laufe der vergangenen 50 Jahre erodiert, jedoch in Deutschland bislang weiterhin existent und virulent ist.

Eine Reihe von OECD Berichten der beiden letzten Jahrzehnte (OECD 1999; 2001; 2007) fordern die Mitgliedsstaaten auf, verstärkte Anstrengungen zu unternehmen, dem Arbeitsmarkt die Bildungsinvestitionen, die in die Ausbildung von Frauen getätigt wurden, nicht zu entziehen, zumal überall der Trend sichtbar sei, dass Frauen in vielen Fächern bessere Bildungsabschlüsse vorzuweisen haben als Männer. Hier wird betont, dass Universitäten, wollen sie am Bildungsmarkt erfolgreich sein/bleiben, sich der bislang ungenutzten Ressourcen (bildungserfolgreicher Frauen) bewusst werden und mithilfe der Entwicklung einer veränderten Unternehmenskultur ökonomisch anschlussfähig bleiben müssen.

Es hat historisch gesehen lange gedauert, bis die Förderung von weiblichen Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen als Humanressourcensicherung betrachtet und entsprechende Förderprogramme verabschiedet wurden. Die Tatsache, dass heute der Anteil von jungen Frauen unter den Abiturient_innen den der männlichen Absolventen übersteigt, kann als größter Erfolg der Reformen des deutschen Bildungssystems seit den 1960er Jahren betrachtet werden. Weiterhin problematisch bleibt jedoch die Schere, die sich im Anschluss an das Studium auf jeder Qualifikationsstufe vergrößert, so dass auf der Stufe der Hochschullehrer_innen an Universitäten weiterhin die 20 Prozent-Marke nicht überstiegen wird.

In einem interessanten Aufsatz zur Frage der „Sozialstruktur der Soziologie-Professorenschaft in Deutschland“ weisen die Autoren (Mau/Huschka 2010) auf einen Anstieg des Frauenanteils unter den Inhaber_innen von Soziologieprofessuren hin (25 Prozent im Jahre 2009), den sie als Erfolg der Frauen- und Gleichstellungsförderung betrachten; gleichzeitig sehen sie darin einen Trend zur „Feminisierung der Soziologie“, was implizit heißt, dass die Akteur_innen des Faches offenbar normalerweise Männer waren/sind und das Fach damit als *männlich markiert* gilt, so dass eine statistische Ab-

weichung, in diesem Falle ein Anstieg, der noch im unteren Bereich liegt, bereits bedrohlich wirkt. Die zögerliche Anhebung des Frauenanteils in der Gruppe der Hochschullehrer_innen in vielen Disziplinen in Deutschland entwickelt sich allerdings, so ist zu vermuten, erst seit dem massiven Einsatz von Steuerungsinstrumenten in der Forschung, die mit finanziellen Sanktionen verbunden sind, etwa die von der DFG entwickelten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards 2008–2013 und vergleichbare Förderrichtlinien der EU.

Sicherlich führt aber auch die Verknappung finanzieller Ressourcen und der für die Zukunft prognostizierte Rückgang der Studierendenzahlen an deutschen Hochschulen dazu, dass der Blick nach innen gerichtet wird, um dort Potentiale zu entdecken, die bislang ignoriert wurden.

Internationalisierung und Globalisierung der Bildungsmärkte und des Forschungswettbewerbs

Insbesondere in Bezug auf die Spitzengruppe geht der Blick der Universitätsmanager_innen gleichzeitig nach außen; hier wird ein Motiv sichtbar, das ebenfalls vorrangig ökonomischer Natur ist, nämlich die Anforderung, sich dem *internationalen* Wettbewerb in Europa und der Welt stellen zu müssen. Zumeist geht der Blick dabei von Deutschland in Richtung Westen, in die USA oder nach Großbritannien, und wird als ‚Wettbewerb um die besten Köpfe‘ bezeichnet. Hier reicht der Rückgriff auf den dominanten Typus von Forschenden nicht mehr aus, der sich hierzulande traditionell an den Kategorien ‚weiß‘, männlich, heteronormativ, Familienvater, Alleinernährer und mittleres bis hohes Alter orientiert. An dieser Stelle sollen Angebote helfen – etwa „Dual Career“, Kinderbetreuungsangebote, Regelungen zur Anerkennung und Ermöglichung von Pflegezeiten, die vor allem Frauen den Zugang zur Professur ermöglichen bzw. erleichtern und damit der Etablierung diversifizierter Lebensläufe Vorschub leisten. Als Ziel wird hier immer wieder die Notwendigkeit, den Forschungsstandort Deutschland attraktiv zu machen, genannt.

Veränderungen und Diversifizierung der Zielgruppenzusammensetzung

Auf vielen Webportalen wird das *Zielgruppenargument* stark gemacht, das auf Veränderungen in der Zusammensetzung der Studierenden verweist, etwa darauf, dass der Frauenanteil unter den Studierenden ständig steigt, dass unter den Bildungsinländer_innen verstärkt Studierende mit Migra-

tionshintergrund zu finden sind, vereinzelt wird auch auf soziale Herkunft, oft auf die Vielfalt religiöser und weltanschaulicher sowie sexueller Orientierungen hingewiesen. Als Diversitätskategorien werden also genannt: Geschlecht, nationale Herkunft, Ethnie, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Alter, geistige und körperliche Fähigkeiten bzw. Behinderungen, Religion und/oder Weltanschauung.

Diese Kategorien sind in erster Linie aus den unterschiedlichen Subjektpositionen der universitären Zielgruppe abgeleitet; über diese Benennung erfolgt gleichzeitig auch eine Fokussierung und Legitimation der Aufmerksamkeit für diese Positionen, während andere (auch weiterhin) unmarkiert und damit unsichtbar bleiben. Interessant ist in diesem Zusammenhang das Interesse an Vielfalt, das die Diversität von Studierenden – die selbstverständlich nicht neu ist, aber durch Migration, Globalisierung und Internationalisierung stärker wahrnehmbar wird – plötzlich nicht nur als Abweichung von der Norm begreift, sondern auch wertschätzt. Alle diese Kategorien haben eine lange Geschichte in der Anti-Diskriminierungsdebatte; Benachteiligungspositionen oder soziale Platzanweiser, so scheint es, werden nun zu Diversitätspositionen umgedeutet. Konsens scheint mittlerweile auch zu sein, dass sich diese Kategorien überschneiden und zu multidimensionalen, d.h. auch widersprüchlichen Subjektpositionen führen. Auf das dieser Beschreibung zugrunde liegende Modell der Intersektionalität werde ich später noch eingehen.

Vorläufig kann festgestellt werden, dass die hier aufgezählten Motive zwar analytisch voneinander getrennt werden müssen, letztendlich jedoch durchaus miteinander verbunden sind. Die Programmatik der Diversity kann daher als eine ökonomisch-funktionale Adaption an ein verändertes Umfeld der Wissensvermittlung gesehen werden. Sie zielt auf die Durchsetzung der Gleichbehandlung von Frauen und Minderheiten bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung meritokratischer Versprechungen der Marktökonomie. „Intoleranz verträgt sich nicht gut mit dem Markt“, stellt John Bendix (2000, S. 226) fest, und moderne Universitätsunternehmen können nicht mehr auf die Legitimierung durch demokratische, auf Gleichheit und Gleichberechtigung rekurrierende Diskurse verzichten. So kann sicherlich dem Soziologen Albert Scherr (2011, S. 82) zugestimmt werden, der darauf hinweist, dass der Diversity-Diskurs von einer Konvergenz zwischen ökonomischen, politischen und rechtlichen Konzepten gekennzeichnet ist.

Ist er deshalb aber besonders aus machtanalytischer Perspektive problematisch? Ist der Diversity-Diskurs letztendlich reduzierbar auf die Logik des Marktes? Bevor ich darauf eine Antwort gebe, möchte ich in gebotener Kürze auf die Vorläuferdiskurse und Theorien eingehen, die meiner Meinung nach zwingend zur Genealogie dieses Diskurses gehören.