



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN

# Zum Umgang mit Vielfalt an Hochschulen: theoretische Ansätze, strategische Perspektiven und praktische Herausforderungen

September 2023,  
Institut für Diversitätsforschung,  
Universität Göttingen  
Andrea D. Bührmann



Diversity Research Institute  
Georg-August-Universität  
Göttingen

# Geplante Struktur

- Ausgangsperspektive: reflexive Diversitätsforschung
- Ausgangssituation: sozio-ökonomischer Wandel und seine Folgen
- Verbreitung von Diversitätsstrategien
- Diverse Diversitätsverständnisse und strategische Ziele
- Diversitätsstrategien an Hochschulen
- Good practice: Die inklusive & transformative Diversitätsstrategie an der Universität Göttingen
- Fazit und Perspektiven



Ausgangsperspektive

# REFLEXIVE DIVERSITÄTSFORSCHUNG

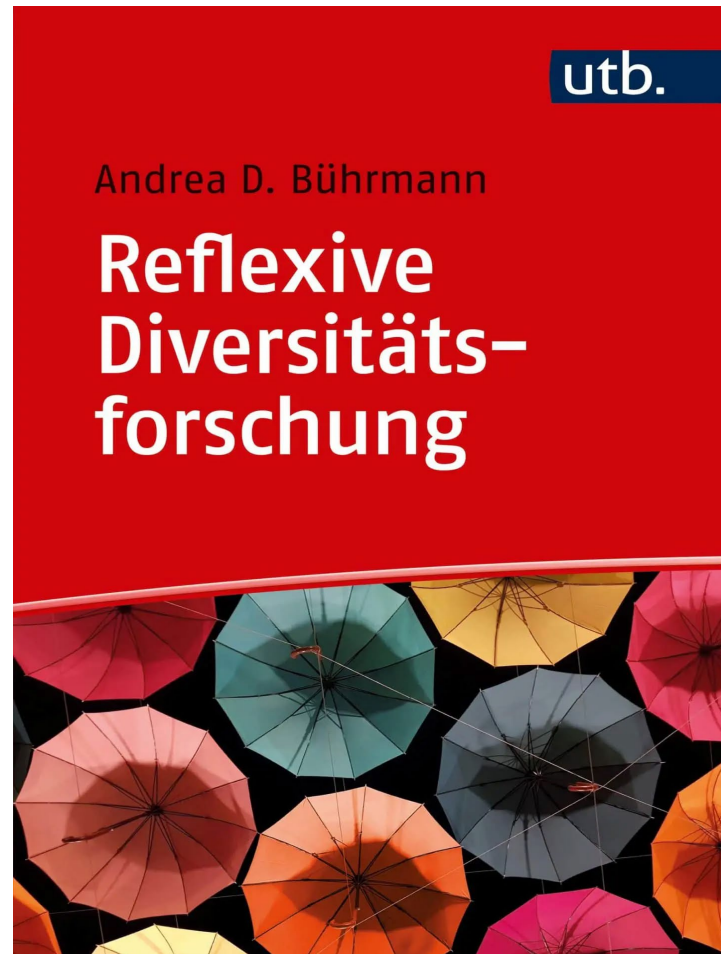


# Diversitäts-‘Managerin‘, -Beraterin und -Forscherin

- Ex-Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Chancengleichheit,
- Beraterin/Auditorin und Trainerin
- Direktorin des Instituts für Diversitätsforschung
  - Orientierung am Forschungsprogramm der reflexiven Diversitätsforschung:
    - Situierung der Forschenden
    - Positionierung der Forschungsagenda
    - Reflexion der eigenen Kriterien der Kritik und normativen Überlegungen



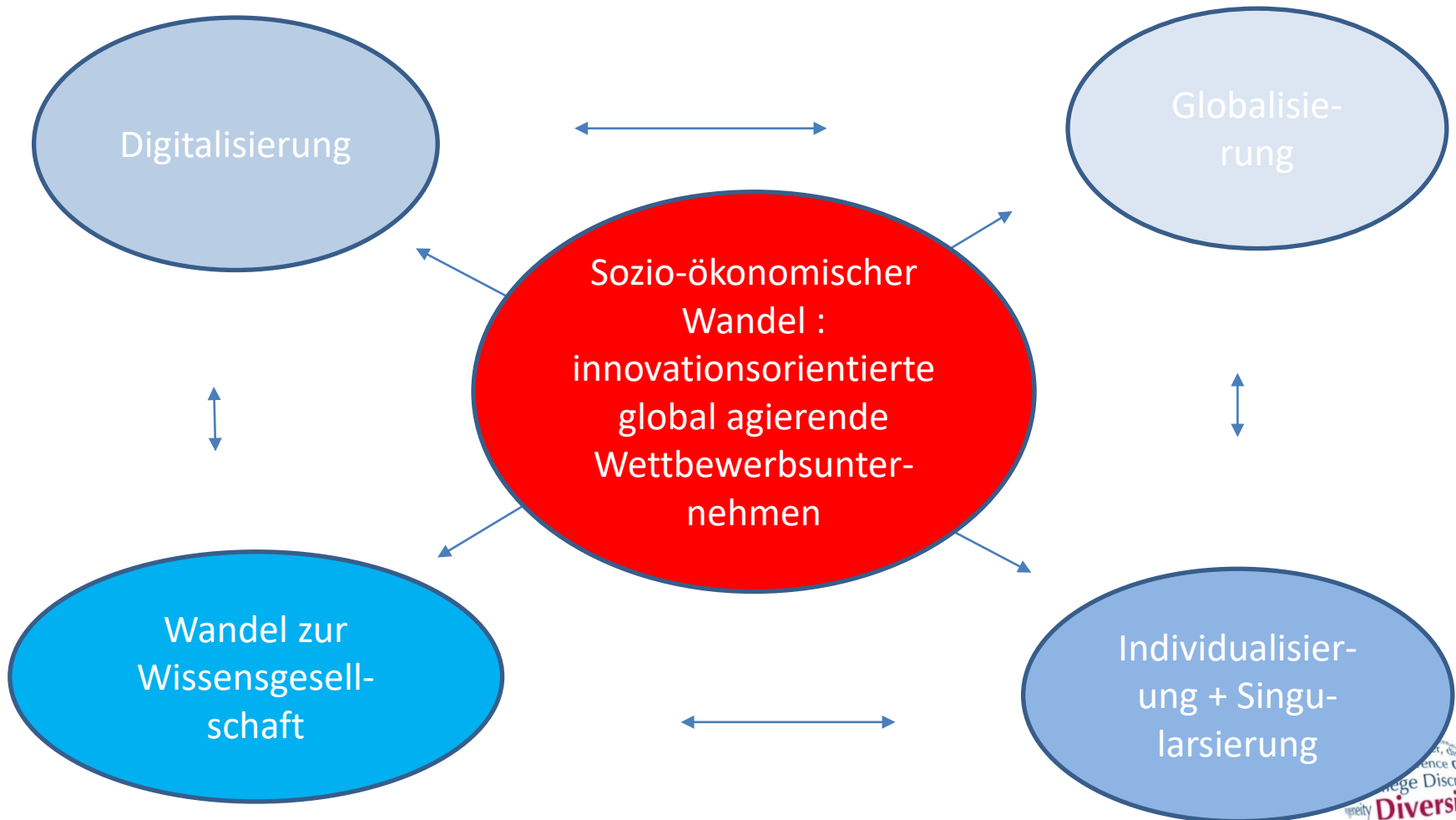
Bührmann, Andrea D.:  
(2020): Reflexive Diversitätsforschung – eine Einführung anhand eines Fallbeispiels, Leverkusen / Toronto



# AUSGANGSSITUATION: SOZIO-ÖKONOMISCHER WANDEL UND SEINE FOLGEN



# Aktuelle gesellschaftliche Megatrends



# Folgen des Wandels auf unterschiedlichen Ebenen

- Recht: Antidiskriminierungsgesetzgebung
- Politik: Initiativen wie z.B. Nationaler Integrationsplan oder Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten um den Fachkräftemangel zu bearbeiten
- Zivilgesellschaft: Erfolge der Repräsentant\*innen neuer sozialer Bewegungen → Wertewandel z.B. ‚Singularisierung‘
- Wirtschaft: verstärkte Diversifizierung der Beschäftigten und der Kundschaften
- **Bildungsbereich → Hochschulen:** zunehmende Heterogenität der Studierenden und der Forschenden





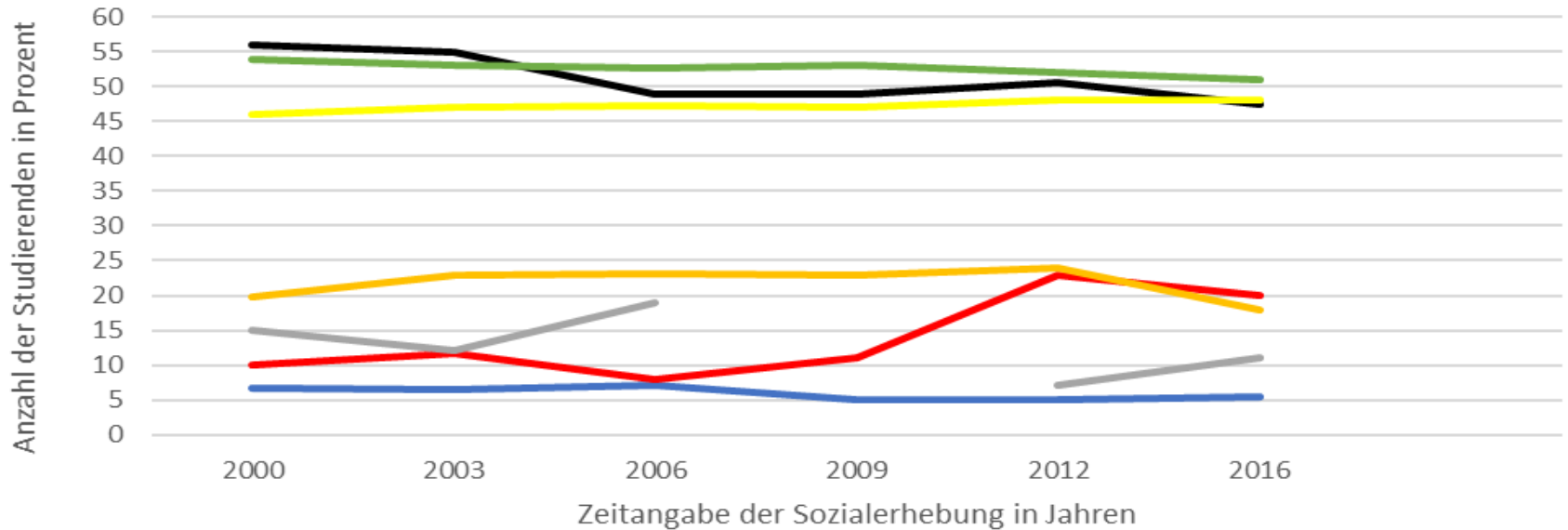
# Zentrale Ergebnisse der 21. Sozialerhebung des Studentenwerkes

	W	M
Elternschaft	6%	5%
Höchster Abschluss der Eltern		
→ Hochschule	52%	53%
→ Meister, Fachschul-, Technikerabschluss	20%	20%
→ Lehre, Facharbeiter*in	25%	24%
→ kein Abschluss	3%	3%
Migrationshintergrund	20%	20%
Gesundheitliche Beeinträchtigung	10%	12%
BAföG	18%	18%



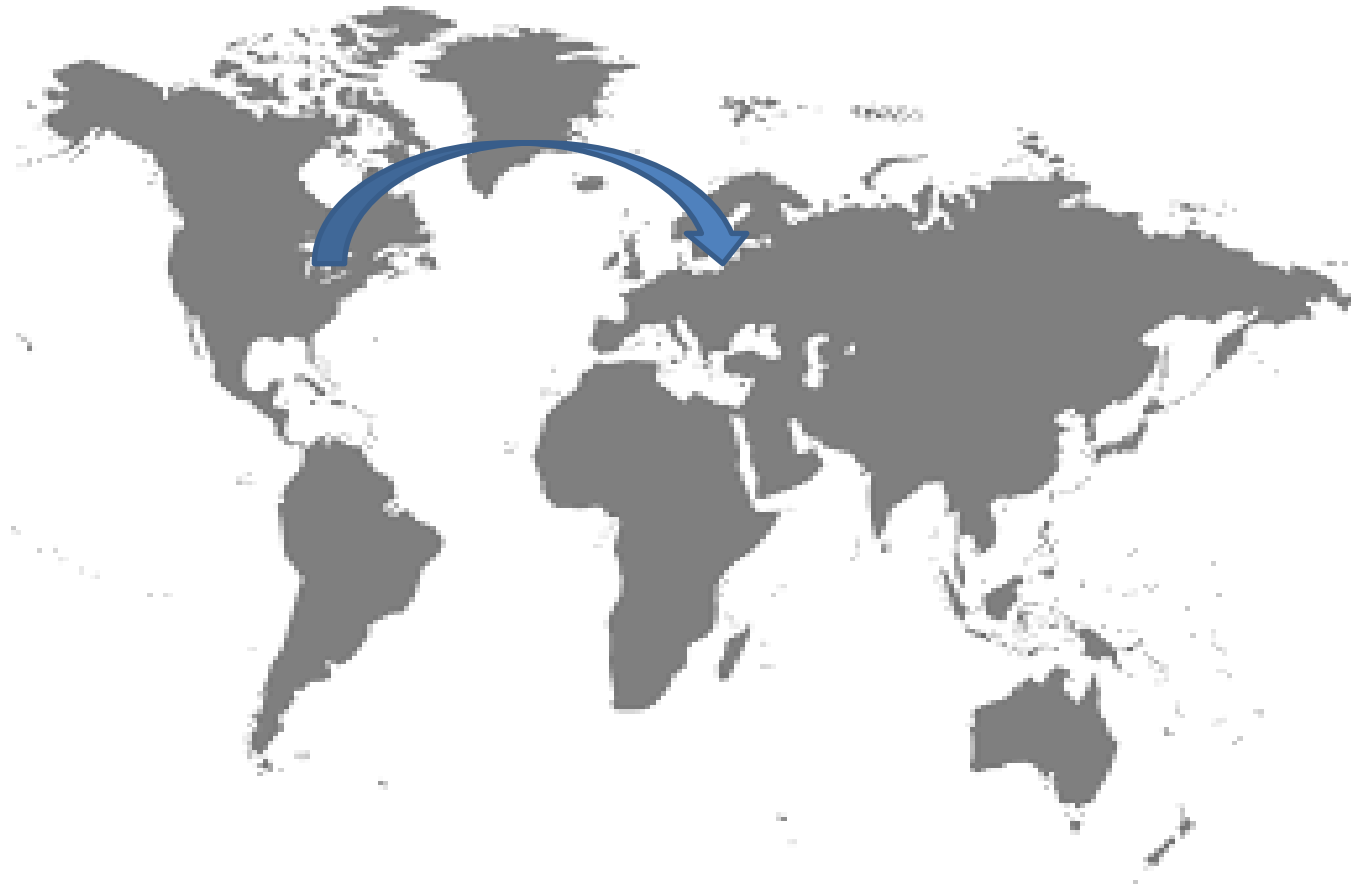
# Trendergebnisse der Sozialerhebung der 16.-21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks

## Diversität unter den Studierenden



# VERBREITUNG VON DIVERSITÄTSSTRATEGIEN:





- Gründung 2006 durch inter- bzw. transnational agierende Großunternehmen
  - i.S. eines proaktiven Ansatzes zur Erfüllung der Anforderungen des Antidiskriminierungsgesetzes
- Aktuelle Unterzeichner\*innen: 3900 Organisationen
  - (d.h. aktuelle sind 1/3 aller in Deutschland Beschäftigten Mitglied einer Organisation, die die Charta unterschrieben haben)
  - davon im Bereich Hochschulen: 116

# Selbstverpflichtung der Charta

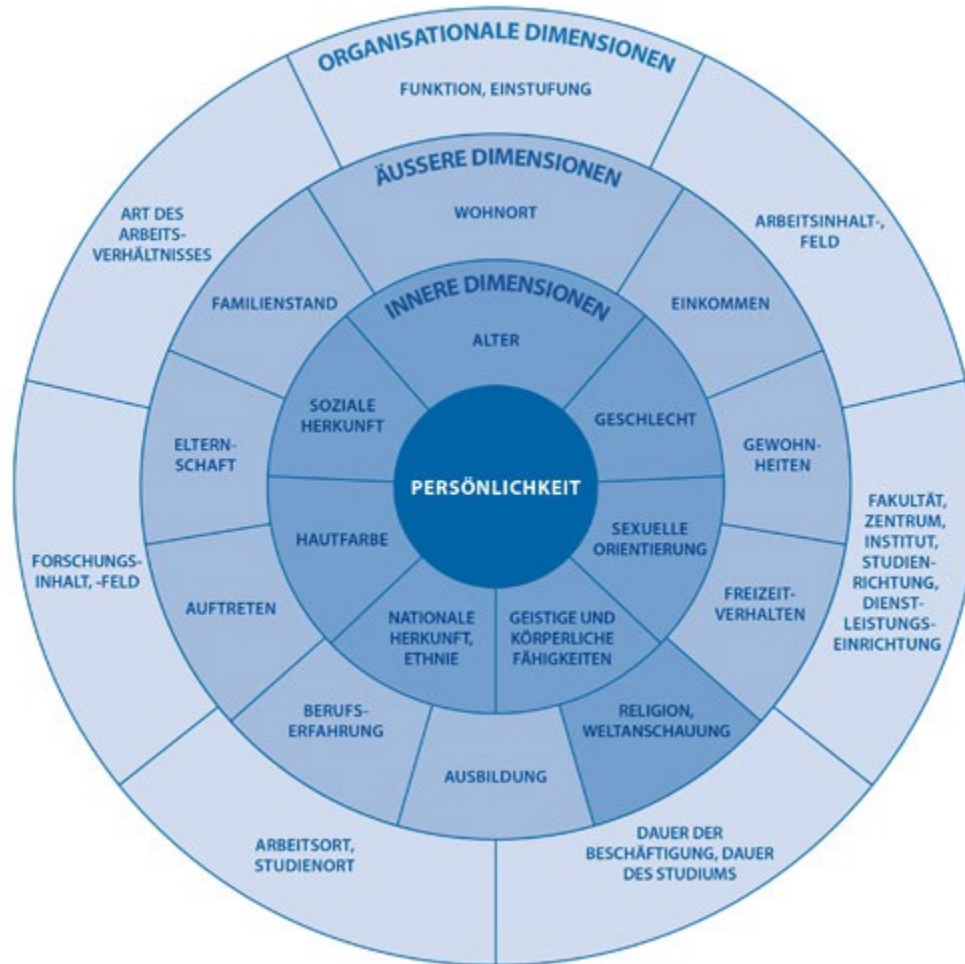
- „ Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein **wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden** zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Die **Anerkennung und die Förderung vielfältiger Potenziale schaffen** wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.
- Wir schaffen ein **Klima des gegenseitigen Respekts** und Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen in Deutschland sowie in anderen Ländern der Welt.“ ....

# DIVERSE DIVERSITÄTSVERSTÄNDNISSE UND STRATEGISCHE ZIELE

	Bestimmungsmomente der Diversitätsverständnisse		
Diversitätsverständnisse	Ontologie	Fokus	Perspektive
<b>Positivistisches Diversitätsverständnis</b>	<p>Strikt normalisierende Essentialisierung von Diversität und ihren Dimensionen:</p> <p>Diversität = positiv gegebenes Datum</p>	<p>Fokussierende De-kontextualisierung:</p> <p>Fokussierung auf Diskriminierte</p>	<p>Homogenisierende Stereotypisierung:</p> <p>Orientierung an Stereotypen</p>
<b>Kritisches Diversitätsverständnis</b>	<p>Prozessualisierung von Diversität und ihren Dimensionen:</p> <p>Diversität = Ergebnis sozialer Praktiken</p>	<p>Relationale Kontextualisierung:</p> <p>Relationen zwischen Diskriminierten und Personen in hegemonialen Positionen</p>	<p>Anti-diskriminatorische Perspektive:</p> <p>Gegen Stereotype und anti-diskriminatorische Haltung</p>
<b>Reflexives Diversitätsverständnis</b>	<p>Reflexives provisorisch stellen von Diversität und ihren Dimensionen:</p> <p>Diversität = positiv gegebenes Datum und Ergebnis sozialer Praktiken</p>	<p>Reflexive Kontextualisierung</p>	<p>Explizite Reflexion der eigenen Krieteriologie</p>







Four-Layer-Modell: Quelle: <https://personalwesen.univie.ac.at/gleichstellung-diversitaet/diversitaet/worum-geht-es-bei-diversitaet/>

## Zentrale Leitunterscheidung der Dimensionen von Vielfalt

Zugeschriebene ‚Natur‘ der Dimensionen

Zugeschriebene Relevanzen der Dimensionen

eher  
Un-/Veränderbarkeit

eher  
Un-/Sichtbarkeit

soziale  
Relevanz

rechtliche  
Relevanz

quantitative  
Relevanz

# Waterline of Visibility



Quelle: HWZ Digital <https://www.hwzdigital.ch/mehr-diversity-mehr-innovation-und-erfolg/>

# Ziele von Diversitätsstrategien

- Efficiency (Effizienz)
  - Kostenersparnisse und Profitsteigerungen
- Equity (Chancengleichheit)
  - Teilhabe und Antidiskriminierung
- Excellence (Exzellenz)
  - Kreativität und Innovationen durch  
Perspektivenvielfalt

Differenzen = Potenziale und Ressourcen

# DIVERSITÄTSSTRATEGIEN AN UNIVERSITÄTEN



Diversity Politics in Hochschulen	Organisationale Ziele	Strategien → Prozesslogiken	Taktiken → Maßnahmen
'Affirmative Action & Equity'	Übereinstimmung mit den rechtlichen Vorgaben und Vermeidung von Anklagen	Assimilation:  Anpassung der neuen Beschäftigten und Studierenden an die bestehende Struktur und Kultur der Organisation	Beachtung rechtlicher Erfordernisse und eventueller ethischer Herausforderungen
'Multicultural & Inclusion'	Entwicklung und Stärkung des Zugangs zu Hochschulen für Angehörige (historisch) diskriminierter Gruppen	Differenzierung:  Normalisierung der Existenz anderer, neuer Studierender bzw. Beschäftigter	Matching neuer, anderer Studierender mit entsprechenden Beschäftigten, z.B. in Beratungs-situationen
'Learning, Diversity & Research'	Strukturelle und ethische diversitätssensible Weiter-/Entwicklung der Organisation	Integration:  Anerkennung von Differenzen und Integration neuer, anderer Studierender und Beschäftigter	Unterstützungs-programme für bestimmte Zielgruppen und auch Anpassung der bisherigen Organisationskultur wie -struktur

'Inclusive & Transformative'	Weiterentwicklung der Organisation und Transformierung des organisationalen Umfeldes	<b>Inclusion:</b>  Bisher nicht adressierte Gruppen werden pro-aktiv und entsprechend einer Vision inkludiert	<b>Ähnlich wie im ,Learning, Diversity &amp; Research ' type und stete Versuche das organisationale Umfeld diversitätsgerechter zu</b>
------------------------------	--	---	--



# Voraussetzungen zur Entwicklung passender Diversitätsmaßnahmen

- Commitment für Diversität = Leitungsaufgabe
- Installierung eine\*r Beauftragten zur Koordinierung der Aktivitäten und Initiativen
  - Diversitätsbeauftragte
  - Ressourcen
- Entwicklung einer gemeinsamen Vision
- Übersetzung der Vision in eine Diversitätsstrategie und Konzeption entsprechende Maßnahmen
- Umsetzung der Maßnahmen
- Formative/summative Evaluationen und eventuelle Rejustierungen

Good practise

# DIE INKLUSIVE & TRANSFORMATIVE DIVERSITÄTSSTRATEGIE AN DER UNIVERSITÄT GÖTTINGEN





# Die Universität Göttingen



# „Normale“ studentische Population

## Niedersachsen

- All. Hochschulzulassung: 83%
- Vorausbildung: 26%
- BAFöG-Bezug: 21%
- Elternschaft: 6%
- Eltern mit akad. Hintergrund: 45%
- Div. Geschlechtszugehörigkeit: 1%

## Uni Göttingen

- Allg. Hochschulzulassung: 95 %
- Vorausbildung: 15%
- BAFöG-Bezug: 18%
- Elternschaft: 3%
- Eltern mit akad. Hintergrund: 62%
- Div. Geschlechtszugehörigkeit: 3%



# Inklusive & transformative Diversitätsstrategie

- Orientierung an einem forschungsbasierten und -orientierten Verständnis von Diversität
- Entwicklung einer diversitätsgerechten Organisationsstruktur und –kultur
- Nutzung intersektionaler Überlegungen
- Ausrichtung am Befähigungsansatz
- Agieren als ‚engaged university‘

# Fazit

- Nutzung diverser Potentiale als Chance für Hochschulen
- ↓
- Entwicklung ‚passender‘ Strategien zur Inklusion aller
- ↓
- Vorschlag für ein passendes ‚Gefäß‘: ‚Diversity Audit‘

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Für Nachfragen:

[andrea.buehrmann@uni-goettingen.de](mailto:andrea.buehrmann@uni-goettingen.de)