

Abstract von Yasemin Karakasoglu , Konrektorin für Interkulturalität und Internationalität der Universität Bremen

„Diversity Monitoring und Befragungen: Mittel zur Partizipation von Studierenden?“

Die Diversitäts-Dimensionen des AGG beschreiben Differenzkategorien, die je nach Kontext als Ressourcen- wie auch als Benachteiligungsmerkmale wirksam werden können. Bislang wurden institutionelle Maßnahmen im Umgang mit Diversität entlang der so benannten Zielgruppen zumeist mit dem Ziel, gruppenbezogene Benachteiligung zu kompensieren, umgesetzt. Inzwischen wächst die Erkenntnis, dass für die Individuen nicht ein Merkmal für sich, sondern häufig eine Kombination verschiedener Merkmale zu Ausschlussmechanismen auch im universitären Milieu beiträgt (vgl. Ergebnisse der QUEST-Untersuchung).

Individuelle Merkmalskombinationen, bei denen ein Zusammenspiel verschiedener Diversity-Dimensionen oder Kontext bezogen unterschiedliche Dimensionen für das Individuum identitätsbestimmend werden, nimmt der Ansatz der Intersektionalität in den Blick. Er wird hier als eine Erweiterung des Diversitätskonzepts zugrunde gelegt. Mit ihm soll verdeutlicht werden, dass die Zuordnung einzelner Diversity-Kategorien zu Personen oder Personengruppen den vielfältigen Lebensbezügen von Menschen in der durch Globalisierung und Individualisierung geprägten Gegenwart nicht mehr gerecht wird. Zentral für die Perspektive der 'Intersektionalität' ist die Abkehr von einer schlichten Addition Gruppenbezogener Heterogenitätsmerkmale (Bsp. Geschlecht+Behinderung+Soziale Schicht). Stattdessen wendet sich der intersektional geprägte Blick auf die je individuelle und Kontext bezogene Verschränkung verschiedener Diversitätsdimensionen und die daraus resultierende Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie daraus abzuleitende Maßnahmen zur Ressourcenstärkung, zum Abbau von Benachteiligung und zur gezielten Unterstützung.

Ein solcher Ansatz hat auch Konsequenzen für den Umgang mit statistischen Daten. Statistiken zur Überprüfung der Repräsentanz unterschiedlicher Diversity-Dimensionen auf allen Ebenen der Hochschule spielen eine wichtige Rolle als Beschreibung des Status Quo und in der Wiederholungserhebung als Monitoring-Instrumente. Sie können zur Identifikation von spezifischem Unterstützungsbedarf aber auch zur Ressourcenausstattung bestimmter Personengruppen beitragen. Statistische Angaben sowie Umfrageergebnisse zu Geschlecht, Staatsangehörigkeit, 'Migrationshintergrund', sozialer Schicht etc. dürfen jedoch nicht zu einer reinen Auflistung entsprechender Merkmale von universitären Personen- oder Statusgruppen führen. Ein solches Verständnis von Diversität wäre reduktionistisch, stereotypisierend und letztlich stigmatisierend. Vielmehr geht es um einen reflektierten Umgang mit Identitätskonstruktionen. Umfragen können mit einem komplexeren Instrumentarium dazu beitragen, hier die entsprechenden Erkenntnisse zu gewinnen sowie diese zum Anlass für inneruniversitäre Diskussionsprozesse zu nehmen (für Bremen bspw.: „Die Umfrage“, „Quest“, „international student barometer“)

Das Verständnis, das die aktuell in Entwicklung befindliche Diversity-Strategie der Universität Bremen leitet, basiert auf einem Umgang der Institution mit einem reflektierten Abwägen und Ausbalancieren von gruppenbezogenen Merkmalen, aus denen sich Ressourcen und Bedarfe an Unterstützung ableiten lassen, mit dem Blick auf das Individuum in seiner Einzigartigkeit und mit seinem spezifischen Beitrag zur Vielfalt. Die Zielsetzung ist in beiden Fällen die Identifikation von Unterstützungsbedarf, der - orientiert an der Idee der Inklusion - in die Handlungslogik der Institution integriert wird, um die vorhandene Vielfalt an

Ressourcen zu stärken. Damit wenden wir den Blick von einer Anpassung der Individuen an die Gegebenheiten der Institution auf die Öffnung der Institution gegenüber den Bedürfnissen der vielfältigen Nutzer und Nutzerinnen und damit verbundene wechselseitige Lernprozesse.

Dieser gewandelte institutionelle Blick auf Vielfalt ist nur möglich, wenn die gesamte Institution einbezogen wird, auf allen Ebenen: auf der Ebene der Personalentwicklung, bei den Zugangsformen und der zeitlichen Strukturierung des Studiums, der Eröffnung von vielfältigen virtuellen und analogen Vernetzungsmöglichkeiten zur Artikulation spezifischer und gemeinsamer Interessen, der Konzeption von Beratungs-, Betreuungs- und Begleitangeboten für 'Neuzugänge' in Studium, Lehre und Forschung und nicht zuletzt auf der Ebene der für alle wahrnehmbaren (auch symbolischen) Sichtbarkeit dieser Orientierung auf dem Campus.

Für die Ebene Studium und Lehre und die Partizipation von Studierenden sind folgende Basisbausteine unseres Diversity-Konzepts handlungsleitend, die sich aus der Tradition der Universität Bremen als fortzusetzende Linien ergeben: Antidiskriminierung, Gleichstellung, Zielgruppenförderung und Kommunikationsförderung. Grundsatz ist die Stärkung von Eigenverantwortung und Selbständigkeit.

Dieser Grundsatz wird umgesetzt u.a. in Maßnahmen zur Umsetzung des familienfreundlichen Studiums, der Barrierefreiheit, des Nachteilsausgleichs und der gezielten Förderung studentischer Interessensvertretungen und Eigeninitiativen (z.B. die von Studierenden selbst verwaltete Informationsplattform mit Newsletter EULe). In diesem Bereich beteiligt sich die Universität Bremen auch an bundesweiten Projekten. Als Kern einer neuen Strategie der Universität Bremen im Hinblick auf Diversity-Orientierung in Studium und Lehre kann die Teilnahme an dem CHE-Projekt „Vielfalt als Chance“ mit dem gleichlautenden Lenkungsreis und der Studierendenbefragung „Quest“ hervor gehoben werden. Die hier gewonnen Erkenntnisse, die durch Wiederholungsbefragungen als Monitoring-Instrument genutzt werden sollen, dienen als Grundlage für die Hinterfragung bestehender institutioneller Strukturen und zielgruppenspezifischer (Unterstützungs-)Angebote und zur Entwicklung neuer, Ressourcen orientierter Ansätze der Förderung von Vielfalt auf dem Campus. Von zentraler Bedeutung ist in all diesen Maßnahmen, ist ein kontinuierlicher, aktiver Dialog zwischen Hochschulleitung, Verwaltung, Lehrenden und Studierenden. Nahziel ist es, die vielfältigen Maßnahmen der Universität Bremen in der Zielgruppenförderung durch eine verbindende Diversity-Strategie konzeptionell miteinander zu verknüpfen und diese Ausrichtung im Selbstverständnis der Universität nachhaltig zu verankern.