



Wissenschaft hat viele Gesichter

Workshopreihe
2012 bis 2014

Vielfalt gestalten in NRW

Inhaltsverzeichnis

Der Schlüssel für ein gerechtes und leistungsfähiges Hochschulsystem	3
Interview mit Svenja Schulze, Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung	
Herkunft	
Bildungselite – dort finden, wo andere nicht hinsehen	6
Noch fallen zu viele Talente durchs Netz	
Die Angst, für ein Studium nicht geeignet zu sein	7
Silvia Krebs-Oviedo, RWTH Aachen	
Behinderung – Krankheit – Gesundheit	
Mit Handicap muss man hart im Nehmen sein	10
Hindernisse überwinden	
Offene Kommunikation und langfristige Planung	11
Birgit Drolshagen, TU Dortmund	
Alter	
Generationen – Bedürfnisse – Zeitfenster	13
Altersvielfalt im Hörsaal	
Studieren als Hobby	14
Jan-Phillip Graf – Mit 15 Jahren Schüler und Student	
Essay	
Gleichzeitigkeit und Überschneidung – Intersektionalität macht Diversity aus	16
Weltanschauung – Religion	
Beten, koscher essen, sich begegnen	20
Religionen und Weltanschauungen auf dem Campus	
Ein neues Bild vom Islam	21
Dina El Omari, Universität Münster	
Sexuelle Orientierung	
Weder Mann noch Frau	24
Kollektive Anerkennung für Individualität	
Wir müssen provozieren	26
Philipp Wilhelm, Universität zu Köln	
Geschlecht – Vereinbarkeit	
Chancengleichheit? In weiter Ferne	27
Beruf statt Berufung	
Familienthemen „an den Mann bringen“	28
Philipp Schaps, Forschungszentrum Jülich	



Interview mit Svenja Schulze, Ministerin für Innovation, Wissenschaft und Forschung

Der Schlüssel für ein gerechtes und leistungsfähiges Hochschulsystem

Lisberg-Haag: Warum ist Ihnen das Thema Diversity so wichtig?

Ministerin Svenja Schulze: Diversity ist der Schlüssel zu einem gerechten und leistungsfähigen Hochschulsystem. Mit Blick auf die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen ist es mir deshalb ein Anliegen, Vielfalt sichtbar zu machen und zu fördern. Damit das gelingt, müssen wir Antworten geben auf wichtige Fragen: Auf welche Studienbedingungen treffen Menschen mit körperlicher Behinderung an den Hochschulen in NRW? Erfahren homo-, bi- oder transsexuelle Studierende einen

wertschätzenden Umgang an ihrer Hochschule? Haben Frauen an den Hochschulen Nordrhein-Westfalens die gleichen Chancen, Karriere zu machen, wie Männer? Wie weit öffnen die Hochschulen sich denjenigen Studieninteressierten, die als Erste ihrer Familie ein Studium aufnehmen? Welche Orientierung finden ausländische Studierende? Die Berücksichtigung dieser und weiterer Aspekte von Vielfalt ist unverzichtbar, um Bildungsgerechtigkeit und wissenschaftliche Innovation zu ermöglichen. Und sie ist unverzichtbar für den Studienerfolg der Studierenden.



Ein reflektierter Umgang mit Vielfalt bereichert das Zusammenleben, -lernen und -forschen in den Hochschulen, indem er alternative Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsansätze eröffnet. Menschen weisen nun einmal Unterschiede hinsichtlich ihres Alters, ihrer sozialen und nationalen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer physischen und psychischen Fähigkeiten oder auch ihrer Religion und Weltanschauung auf. Diese Unterschiedlichkeit birgt das Potenzial von Kreativität und Innovation in sich. Und dieses Potenzial müssen wir nutzen.

Welche Chancen bietet Diversity den Hochschulen in NRW?

Diversity oder das Mitdenken der Vielfalt von Studierenden und Lehrenden bietet den Hochschulen gerade jetzt die Chance, sich mit den Fragen auseinanderzusetzen, denen sie sich in den kommenden Jahren ohnehin immer weniger werden entziehen können: Der demografische Wandel mit niedriger Geburtenrate und eine sinkende Zahl von Fachkräften machen es gerade für Hochschulen, die ihre Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich erhalten wollen, unabdingbar, sich zum Beispiel bei der Rekrutierung des wissenschaftlichen Personals, aber auch bei der Gewinnung von Studierenden stärker auf die Heterogenität dieser Gruppen einzustellen.

Die Chancen dieser Herausforderung werden die Hochschulen nach meiner Überzeugung nur nutzen können, wenn sie die Qualität in Forschung und Lehre sichern und ausbauen, indem sie

- Vielfalt als Ressource anerkennen und wertschätzen,
- Talente unabhängig vom Einkommen und Bildungsstand der Eltern erkennen und fördern,
- für Beschäftigte und Studierende eine diskriminierungsfreie Lern- und Arbeitsumwelt schaffen,
- für internationale Studierende und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler noch attraktiver werden.

Keine Hochschule kann alle Diversity-Merkmale gleich bearbeiten. Wird Diversity künftig zu einem Profilmerkmal von Hochschulen?

Ich bin überzeugt davon, dass alle Dimensionen von Diversity wichtig sind – für die Gesellschaft im Allgemeinen und die Hochschulen im Besonderen. Heterogenität ist, wenn man nur genau hinschaut, Normalität an den Hochschulen: den Normstudenten – wenn es ihn je gegeben haben sollte – gibt es längst nicht mehr. Gleichzeitig belegen verschiedene Untersuchungen, dass „Anders-

artigkeit“ ein zentrales, wenn nicht sogar das zentrale Moment für Studienabbruch ist. Zusammen mit den Hochschulen müssen wir nach einem Weg suchen, mit der Heterogenität auf eine erfolgreichere Weise umzugehen. Nicht zuletzt deshalb, weil für die Zukunft absehbar ist, dass die Heterogenität der Studierenden weiter zunehmen wird.

Zugleich sind auch die Hochschulen vielfältig und unterschiedlich. So wird jede Hochschule ihren eigenen Weg für den Umgang mit Heterogenität finden müssen. Ich will hier nur exemplarisch zwei Hochschulen nennen, die sich bereits intensiv und ganz unterschiedlich mit „Diversity“ auseinandersetzen: die Westfälische Hochschule und die RWTH Aachen. Es ist nicht überraschend, dass die Konzepte, die beide Hochschulen für ihren Umgang mit der Vielfalt entwickelt haben, sehr unterschiedlich sind. Die Westfälische Hochschule arbeitet intensiv an der Schnittstelle Schule und ist bemüht, die Studieneingangsphase so zu gestalten, dass sie den Bedürfnissen von Studierenden Rechnung trägt, die als Erste ihrer Familien studieren. Die RWTH Aachen sieht ihre Diversity-Schwerpunkte eher in den Bereichen „Frauen in den Ingenieurwissenschaften“ und in der Internationalisierung. Beide Strategien haben ihre Berechtigung, denn jede Hochschule muss im Blick auf ihre Profilm Merkmale sowie ihre Studierenden und Beschäftigten ihren Weg für den Umgang mit Vielfalt finden.

Im Verlauf der Workshop-Reihe konnte ich erneut feststellen, wie viele nachahmenswerte Ansätze und Initiativen es an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen schon gibt – es existiert ein enormes Potenzial für die weitere Entwicklung.

Was kann das MIWF tun, um die Hochschulen auf dem Weg zu einem angemessenen Umgang mit Diversity zu begleiten?

Ich glaube, dass wir heute schon den ersten Schritt zu einer engeren Begleitung der Hochschulen im Umgang mit Diversity getan haben: Wir haben damit begonnen, uns alle zusammen systematisch mit der Vielfalt an den Hochschulen auseinanderzusetzen und unseren Blick zu schärfen. Die Diversity-Workshops, die das MIWF zusammen mit den Hochschulen von 2012 bis 2014 durchgeführt hat, haben die wichtigsten Aspekte von Vielfalt und ihr Zusammenspiel beleuchtet und sich mit ihren Wechselwirkungen mit Forschung und Lehre befasst. Zentrale Ergebnisse und Eindrücke davon sind in diesem Journal zusammengetragen.

Auch in Zukunft werden wir die Hochschulen dabei unterstützen, Diversity als Querschnittsaufgabe zu verankern. Zum Beispiel im Rahmen des Audit „Vielfalt gestalten in NRW“, für dessen Durchführung an den nordrhein-westfälischen Hochschulen das Wissenschaftsministerium mit dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft kooperiert.

Ebenso werden wir die Hochschulen dabei unterstützen, einer immer heterogener werdenden Studierendenschaft gerecht zu werden: Ein Beitrag dazu ist zum Beispiel der Wettbewerb „Guter Studienstart“. Wir werden mehrere Hochschulen über vier Jahre bei der Umsetzung von Maßnahmen unterstützen, die den Studienanfängerinnen und -anfängern in der Studieneingangsphase einen guten Einstieg ins Studium ermöglichen.

Ein anderer Aspekt ist die Berücksichtigung von Diversity im Hochschulzukunftsgesetz: Hier wird der Gestaltungsrahmen der Hochschulen im Hinblick auf das Diversity-Management ausgeweitet. So sollen beispielsweise Ergänzungskurse in der Studieneingangsphase eine Antwort auf die wachsende Heterogenität der Studierendenschaft sein. Auch das Teilzeitstudium, das einer zunehmenden Individualisierung der Lebensläufe und Bildungswege Rechnung trägt, erhält einen gesetzlichen Rahmen. Die Hochschulen öffnen sich insgesamt weiter für neue Gruppen von Studierenden.

Diversity kann ein Bestandteil eines anderen Konzepts von Hochschule sein – wie sehen die Hochschulen in 20 Jahren aus?

Ich wünsche mir, dass die Hochschulen in 20 Jahren einen Umgang mit Heterogenität entwickelt und fest etabliert haben, der die Facetten von Vielfalt für alle Hochschulangehörigen – Studierende und Beschäftigte – deutlich flächendeckender als heute im Blick hat: Von der Organisations- und Personalentwicklung über die Lehre bis hin zum Controlling und zum Marketing. Im Sinne eines Kulturwandels hat Diversity für die Hochschulen immer einen direkten Bezug zu einer gesellschaftlichen Verantwortung für Bildungsgerechtigkeit. Sie haben also auch die Aufgabe, zum Abbau sozialer Schieflagen und Nachteile beim Zugang zu den Hochschulen beizutragen.

Das Interview führte Isabell Lisberg-Haag.



Dimension: Herkunft

Noch fallen zu viele Talente durchs Netz

Bildungselite – dort finden, wo andere nicht hinsehen

Suat Yilmaz ist der einzige Talentscout an einer deutschen Hochschule. Im Ruhrgebiet sucht er nach begabten jungen Menschen, bestärkt und begleitet sie. Dabei definiert er Leistung ganz anders und stößt auf Biografien, die Respekt abverlangen.

Sein Büro ist überall: im Schulflur, im Lehrerzimmer, an der Hochschule. Er ist immer unterwegs und nichts scheint ihn aufzuhalten. Als einziger festangestellter Talentförderer an einer deutschen Hochschule besucht Suat Yilmaz Schulen im Ruhrgebiet auf der Suche nach talentierten jungen Menschen. Der 38-Jährige findet sie in einkommensschwachen oder hochschulfernen Familien. Gerade ihnen möchte er eine Perspektive auf eine akademische Zukunft oder einen passenden Beruf eröffnen.

Acht Gesamtschulen, Gymnasien und Berufskollegs gehören zu seinem Einzugsgebiet, das er vom Campus der Westfälischen Hochschule in Gelsenkirchen aus bereist. Die Hochschule hat erkannt, dass viele junge Menschen die Chance auf ein Studium verdient haben. Suat Yilmaz

hält keine Vorträge. Im Gegenteil: Er weiß, wie wichtig, wenn nicht sogar entscheidend, das persönliche Gespräch ist. Deshalb ist er auf allen Kanälen ansprechbar, nutzt die sozialen Medien ebenso wie Sprechstunden und Hausbesuche.

Vorbilder fehlen

Seine Schützlinge kommen häufig aus schwierigen Lebensverhältnissen und wissen nicht, welche Stärken sie haben und wie sie diese einsetzen können. „Es fehlen Vorbilder und Informationen. Diese Defizite führen dazu, dass solche Menschen oft dort landen, wo sie nicht hingehören und wo sie ihre Potenziale nicht ausschöpfen können.“ Eine Situation, die der Talentscout aus eigener Erfahrung kennt.

Als Sohn türkischer Gastarbeiter kam er im Alter von drei Jahren nach Deutschland. Er brachte gute Leistungen und schaffte es aufs Gymnasium. „Dann sollte ich auf die Realschule wechseln, aber da es dort keinen freien Platz gab, landete ich auf der Hauptschule.“ Seine Pläne änderten sich grundlegend: „Ich wollte Elektriker werden. Dass ich studieren könnte, kam mir nicht in den Sinn.“ Doch der Schulleiter und seine Klassenlehrerin setzten sich für ihn ein: Er wechselte auf die Gesamtschule, machte sein Abitur und studierte.

Nicht selten kommt es vor, dass seine jungen Gesprächspartner ihm von familiären Problemen erzählen, die einer akademischen Laufbahn im Weg stehen. Dann trifft sich Suat Yilmaz mit den Eltern.

Eltern spielen eine wichtige Rolle

Gerade in Familien ohne jegliche akademische Erfahrung sind die Eltern meist zurückhaltend, wenn es ums Studieren geht. Doch sie können ihren Kindern Motivation und positive Perspektiven vermitteln und haben deshalb einen entscheidenden Einfluss auf deren Selbstvertrauen. Sind die Eltern von den Chancen und dem Erfolg ihrer Kinder überzeugt, unterstützen sie sie moralisch auf ihrem akademischen Weg. „Es gibt aber auch Eltern, oft aus der Mittelschicht, die ohne Studium erfolgreich gewesen sind und nicht einsehen, warum die Tochter oder der Sohn studieren möchte, anstatt eine Ausbildung zu machen. Sie sind mit dem akademischen Weg nicht vertraut und glauben weder an den Erfolg noch an den Nutzen“, weiß Suat Yilmaz aus vielen Gesprächen.

Junge Talente zu finden und mit Geduld ihr Potenzial zu entdecken, ist für Suat Yilmaz zum Leitmotiv seines Lebens geworden. Das deutsche Bildungssystem unterstützt Schülerinnen und Schüler mit hervorragenden Noten und guten Leistungen. Dennoch genießen diejenigen, die nicht zur herkömmlichen Bildungselite gehören, nur selten die gleiche Fürsorge und Achtung – beispielsweise bei der Vergabe von Stipendien. „Meiner Meinung nach ist dieses Bildungssystem weder gerecht noch zeitgemäß, es geht komplett an der Realität vorbei. Wenn ich sehe, wie viele junge Menschen wir nicht erreichen, wie viele durchs System fallen, kann ich nur den Kopf schütteln“, betont der Talentscout.

Die Zahlen bestätigen seine Einschätzung: Trotz Begabung und Engagement schaffen es die wenigsten jungen Menschen aus Nichtakademiker-Familien an die Hochschule. Nur 23 von 100 Kindern, deren Eltern kein akademisches Studium absolviert haben, nehmen ein Studium auf, von 100 Akademikerkindern sind es hingegen 77.

Die Angst, für ein Studium nicht geeignet zu sein

Seit 2001 arbeitet Silvia Krebs-Oviedo in der Studienberatung der RWTH Aachen. Für die Fragen und Probleme von Studieninteressierten und Studierenden aus bildungsfernen Familien ist sie besonders sensibilisiert.

Welche Probleme haben Studierende aus bildungsfernen Familien, wenn sie in die Studienberatung kommen?

Sie haben Angst, sich in der akademischen Welt nicht bewähren zu können, weil sie sie nicht kennen und ihnen entsprechende Rollenvorbilder fehlen. Wenn sie das falsche Studienfach gewählt haben, sind sie besonders verunsichert. Sie neigen schnell dazu, das Studium ganz aufzugeben und eine Berufsausbildung beginnen zu wollen.

Wie kann man die Hürden beseitigen?

Jugendliche, deren Eltern nicht studiert haben, brauchen kontinuierliche Unterstützung sowie Begleitung bei der Studienwahl und dem Übergang in die Hochschule. Auch das Bildungssystem setzt von vornherein Grenzen: In 12 Jahren Studienberatung habe ich es nie erlebt, dass Studieninteressierte, die von der Realschule auf das Gymnasium wechselten, ein Einser-Abitur hatten.

Welche Unterstützung bieten Sie an der RWTH Aachen?

Wir arbeiten zum Beispiel mit Initiativen wie „Arbeiterkind.de“ zusammen, um Schülerinnen und Schüler aus nichtakademischen Familien bestmöglich unterstützen zu können. Außerdem sind wir mit der Stabsstelle „Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management“ (IGaD) und dem Arbeitskreis „Anti-Diskriminierung“ des Gleichstellungsbüros an der RWTH Aachen gut aufgestellt.



Für Suat Yilmaz gehören genau diese jungen unentdeckten Talente zur Bildungselite. „Es sind die jungen Menschen aus Arbeiter- oder Zuwandererfamilien, die versuchen, gute Leistungen in der Schule zu bringen, und abends zuhause noch putzen, kochen und für ihre Familien sorgen müssen und die trotz dieser Schwierigkeiten einen guten Abiturabschluss schaffen.“

Erfolgsgeschichten hat Yilmaz zahlreich erlebt. Dennoch ist er sich bewusst, dass sein Auftrag noch lange

nicht beendet ist. Er sorgt sich um die vielen Schülerinnen und Schüler an deutschen Schulen, die mit sich und ihrer akademischen und beruflichen Zukunft zu kämpfen haben. Allein kann er nicht alle erreichen, aber er zählt auf die Unterstützung seiner Kollegen. „Ich bin davon überzeugt, dass es in den nächsten zehn Jahren in allen Großstädten Talentförderungsprogramme geben wird. Für die wirtschaftliche Zukunft unseres Landes sind diese jungen Menschen wichtig – ein unglaubliches Potenzial.“

Weiterführende Informationen

Dossiers und Broschüren:

- Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung: Studierende mit Migrationshintergrund und Interkulturalität im Studium: www.boeckler.de/pdf/p_arbp_248.pdf
- Workshop-Dokumentation des BAMF: Integration von Studierenden mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/broschuere-integration-studierende-hochschule.pdf?__blob=publicationFile
- Arbeitsgemeinschaft der Studentenwerke NRW: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in NRW: www.studentenwerke-nrw.de/CMS/images/stories/STWeData/documents/PDFs/Regionalbericht_ARGE_STWN-RW_Gesamtbericht_06_02_14.pdf

Best Practice:

- Frühförderung an der Universität Duisburg-Essen: <https://www.uni-due.de/chancehoch2>
- Strategie der Westfälischen Hochschule: <http://heimatkunde.boell.de/2011/02/18/mit-fh-integrativ-talente-entfalten-ein-programm-der-fh-gelsenkirchen>
- Der Talentscout Suat Yilmaz von der Westfälischen Hochschule gibt bei „Menschen hautnah: Du schaffst das!“ (WDR) Einblick in seine Arbeit: www1.wdr.de/fernsehen/dokumentation_reportage/menschen-hautnah/sendungen/sbduschaffstdas102.html
- Lehrforschungsprojekt der Fachhochschule Düsseldorf: Der Herkunft begegnen – Habitus-reflexives Studium und machtsensible Beratung: <http://soz-kult.fh-duesseldorf.de/forschung/forschungsprojekte/derherkunftbegegnen/projektbeschreibung>

- Textlab der TU Dortmund für internationale Studierende und Studierende mit Migrationshintergrund: www.zhb.tu-dortmund.de/hd/text_lab_international_start

Initiativen:

- Mentoring für Schülerinnen und Schüler aus nicht-akademischen Familien: www.arbeiterkind.de
- Förderprogramm der Accenture-Stiftung, Deutsche Bank Stiftung und der Stiftung der Deutschen Wirtschaft für Schülerinnen und Schüler aus Nichtakademikerfamilien: www.studienkompass.de
- Deutschlandstipendium: Bund und Unternehmen fördern Studierende mit herausragenden Leistungen unter Berücksichtigung von Hürden in der Bildungsbiografie: www.deutschlandstipendium.de
- Stipendien der Hans-Böckler-Stiftung für Abiturientinnen und Abiturienten aus bildungsbenachteiligten Familien: www.boeckler.de/24.htm
- Stipendien für Studierende mit Zuwanderungsgeschichte, Ideen für die Bildungsrepublik Deutschland: www.vodafone-stiftung.de/pages/stiftung/index.html
- Programm des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft und der Stiftung Mercator, das gezielt Fachhochschulen dabei unterstützt, „Studienpioniere“ zu gewinnen: www.stifterverband.info/bildungsinitiative/chancengerechte_bildung/studienpioniere/index.html



Karoline Mis promoviert zum Thema Europäische Betriebsräte. Sie engagiert sich bei Arbeiterkind.de mit einem Ziel:

„Ich möchte bildungsfernen Jugendlichen mit meiner eigenen Biografie die Angst nehmen und sie zum Studium motivieren. Und zwar nicht nur für Fächer, mit denen sie einen konkreten Beruf und finanziellen Aufstieg verbinden, sondern auch für solche, die ihren Talenten entsprechen.“

Dimension: Behinderung – Krankheit – Gesundheit



Hindernisse überwinden

Mit Handicap muss man hart im Nehmen sein

Onur Güntürkün will wissen, was im Kopf passiert: Er will dem Denken auf den Grund gehen. Dafür untersucht der Neurowissenschaftler und Leibniz-Preisträger „Menschen und andere Tiere“, auch an schwer zugänglichen Orten, trotz seines Rollstuhls.

Er mag Tauben, weil sie kooperativ sind. „Egal was passiert, sie absolvieren stoisch ihre Aufgaben“, sagt Onur Güntürkün. Sie sind zudem klein und leicht an seinem Institut an der Ruhr-Universität Bochum zu halten. Er darf ihnen auch, anders als menschlichen Probanden, ins Gehirn schauen – und hat festgestellt, dass sie viel mehr können, als die meisten Menschen ihnen zutrauen. Der Professor für Biopsychologie spricht druckreif, wenn er von seiner Arbeit erzählt, konzentriert, sachlich, aber auch begeistert. Und man hört ein leises Amusement, weil er sich der Provokation bewusst ist, wenn er nicht nur Primaten in den „Eliteclub der Denkenden“ aufnimmt, sondern ebenso Tiere mit Spatzengehirnen. „Natürlich sind wir Menschen Tauben weit überlegen. Aber der Unterschied zwischen uns und anderen Tieren ist nur quantitativ: Wir haben sehr viel mehr Nervenzellen als sie“, erklärt er.

Es war eine Elster

Es war dann aber keine Taube, sondern eine Elster, die ihm einen wichtigen Hinweis dafür gab, dass Tiere tatsächlich denken können. Ihr wurde ein Papierkreis auf die Brust geklebt, und als sie sich im Spiegel sah, versuchte sie, ihn zu entfernen. Die Elster, die nur sieben Gramm Gehirn und keinen Kortex hat, konnte sich möglicherweise im Spiegel erkennen, sie könnte also zu ähnlichen kognitiven Leistungen in der Lage sein wie Menschen, so die These Onur Güntürküns. „Das würde wiederum bedeuten, dass sich diese Leistungen in der Evolution an zumindest zwei, wahrscheinlich aber an viel mehr verschiedenen Stellen auf dem Baum des Lebens entwickelt haben, dass Bewusstsein also auf parallelen Wegen entstanden ist“, vermutet der Neurowissenschaftler.

Onur Güntürkün arbeitet nicht nur mit Elstern und Tauben, sondern unter anderem auch mit Walen, Delfinen, Pinguinen oder Menschen. Für seine Forschungsprojekte reist er um die ganze Welt, manchmal in entlegene, schwer zugängliche Regionen. Einfach sind solche Reisen für den Forscher nicht, denn er sitzt im Rollstuhl, seit er mit vier Jahren an Kinderlähmung erkrankte.

Sich helfen lassen

„Bei solchen Expeditionen muss man hart im Nehmen sein und sich durchbeißen. Ich darf keine Angst davor haben, dass es nicht funktioniert, und muss immer wieder improvisieren, weil alles ganz anders kommt, als es geplant war“, sagt er. Und man darf nicht dick werden, fügt er hinzu: „Denn immer wieder kann es passieren, dass ich einen mexikanischen Bauarbeiter oder einen brasilianischen Fischer bitten muss, dass sie mich in einen Jeep, einen Zug oder in ein Boot tragen.“ Damit hat er gute Erfahrungen gemacht, weil er erklären kann, zur Not auch mit Hilfe von Zeichensprache, warum es wichtig ist, dass er mit seinem Handicap allein an einem abgelegenen Ort ist, und warum er Hilfe braucht. „Menschen lässt Erkenntnis nie kalt. Sie verstehen, dass dieser Delfin, dieser Vogel, dieses Verhalten ein Geheimnis birgt, das zu ergründen sich lohnt“, sagt er, „und dass es Sinn macht, vom anderen Ende der Welt zu kommen, um dies zu begreifen.“

Seine Krankheit hat Onur Güntürkün behindert, aber er hat sich nicht nur durchgebissen, sondern scheint geradezu von Erfolg zu Erfolg zu fliegen. Er ist im türkischen Izmir aufgewachsen, kam wegen seiner Krankheit nach Deutschland und studierte hier. 1993 nahm er mit erst 35 Jahren einen Ruf an die Fakultät für Psychologie in Bochum an, wo er seitdem arbeitet. Neben zahlreichen anderen Auszeichnungen erhielt er 2011 den Verdienstorden des Landes Nordrhein-Westfalen und 2013 den Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preis.

Zwei Forschungsfragen liegen ihm besonders am Herzen: „Ich möchte klären, warum unterschiedlich aufgebaute Gehirne, etwa die von Elstern und Menschen, ähnliche kognitive Leistungen erbringen können.“ Und er will sich auch weiterhin mit der Asymmetrie des Gehirns befassen. „Wir unterhalten uns gerade mit unserer linken Gehirnhälfte. Manches, was zum Sprechen gehört, ist aber rechts angesiedelt“, erklärt er. Wie das in einem komplexen, fehlerfreien Sprachprozess zusammenkommt, möchte er herausfinden.

Offene Kommunikation und langfristige Planung

Birgit Drolshagen, Akademische Oberrätin im Fachbereich Rehabilitationswissenschaften der TU Dortmund, wurde mit einer Sehbehinderung geboren und erblindete im Laufe ihres Lebens. Sie unterrichtet im Lehrgebiet Rehabilitation und Pädagogik bei Blindheit und Sehbehinderung.

Was fordert Sie an der Universität täglich heraus?

Es ist schwierig für mich, in großen Lehrveranstaltungen mit den Studierenden in Kommunikation zu treten, ich kann schließlich keinen Blickkontakt herstellen. Ich sage ihnen zu Beginn des Semesters offen, dass ich blind bin und wie sie mich ansprechen sollen. Eine weitere Herausforderung stellt sich mir, wenn ich kurzfristig umfangreiche Texte lesen muss. Meine auf taktile oder auditive Wahrnehmung basierenden Arbeitstechniken sind sehr zeitaufwändig.

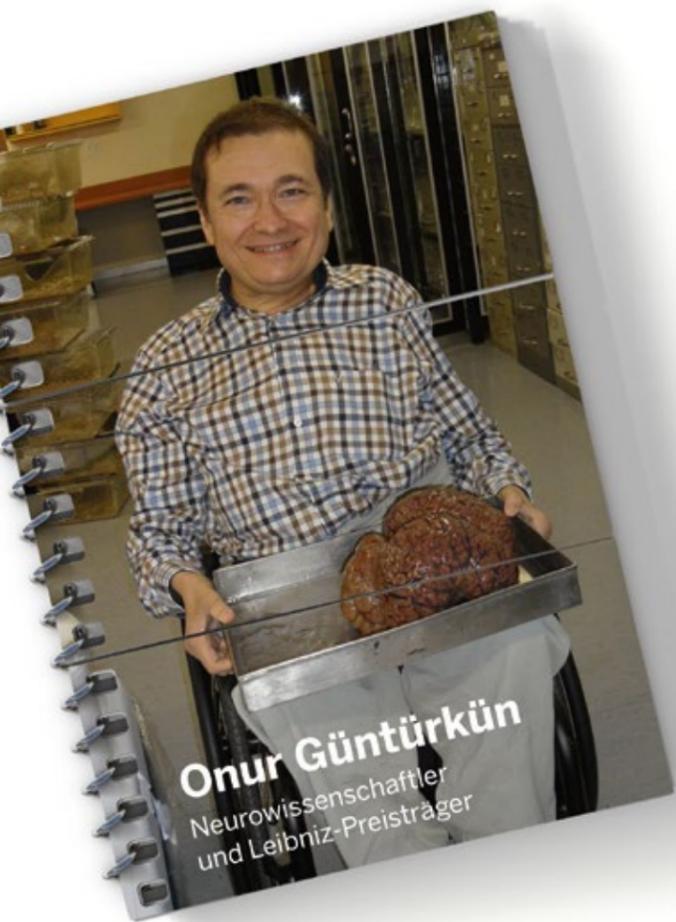
In Ihrem Lehrgebiet sind die Studierenden für Ihre Behinderung sensibilisiert. Wie treten Sie in einer interdisziplinären Vorlesung auf?

Anfangs spreche ich meine Blindheit offen an, um den Studierenden die Unsicherheit zu nehmen. Ich gehe immer mit Assistenz und meinem eigenen Laptop in meine Veranstaltungen. Die Assistenz ist für die formale Gestaltung meiner Präsentation zuständig und bedient die Technik. Ich habe meine Notizen in Brailleschrift dabei.

Was bedeutet die Behinderung für Sie als Lehrende?

Ich bringe meine Behinderungserfahrung in meine Lehre ein und betrachte die Inhalte aus zwei Perspektiven: als Wissenschaftlerin und als Betroffene. Hierdurch erhält die Diskussion mit den Studierenden eine andere Qualität.





Keine Geschenke – mehr Verständnis

Er will aber nicht nur in Köpfe sehen, er hofft auch, dass sich in den Köpfen von Forschern und Hochschulmanagern etwas verändert. Denn bisher werden Studierende und Wissenschaftler mit Behinderungen eher abgeschreckt als ermutigt, müssen sehr viel mehr als andere kämpfen, um sich im Studium und in der Forschung behaupten zu können. „Das Kämpfen kann ihnen niemand abnehmen, da müssen sie tatsächlich durch. Mehr Verständnis für sie wäre aber gut“, meint Onur Güntürkün, und auch praktische Unterstützung, etwa wenn Labore für Rollstühle zu eng sind.

Ebenso wären finanzielle Mittel für Spezialanfertigungen sinnvoll: Onur Güntürkün braucht für Projekte mit Hirnscans einen Rollstuhl ohne magnetische Teile. Er plädiert dafür, für solche Fälle spezielle Fonds und Förderpötte einzurichten und nicht auf Forschungsmittel zurückgreifen zu müssen. „Eine Quote oder Geschenke will ich nicht“, sagt er. Vielmehr wünscht er sich, dass behinderungsbedingte Nachteile ausgeglichen werden.

Weiterführende Informationen

Statistik:

- Datenerhebung des Instituts für höhere Studien Wien (IHS) im Auftrag des Deutschen Studentenwerks (DSW) zur Situation Studierender mit Behinderung/chronischer Krankheit: www.best-umfrage.de/Startseite

Beratung an Hochschulen:

- Von der persönlichen Beratung bis zum Integrations-sport – die RWTH Aachen informiert umfassend zum Studium mit Behinderung oder chronischer Erkrankung: www.rwth-aachen.de/cms/root/Studium/Im_Studium/Beratung_Hilfe/~ej/Studium_mit_Handicap
- Das Inklusions- und Behindertenportal der Universität Duisburg-Essen bietet unter anderem ein Beratungsnetzwerk und Leitfäden zur Erstellung barrierefreier Lehrmaterialien an: <https://www.uni-due.de/inklusionsportal/>
- Die zentrale Einrichtung „DoBus“ – Behinderung und Studium an der TU Dortmund – geht nach dem Dortmunder Arbeitsansatz vor und setzt sich für eine barrierefreie Hochschule und eine barrierefreie Didaktik ein: www.dobus.tu-dortmund.de/cms/de/home

Studieren mit Behinderung oder chronischer Erkrankung – Berichte aus der Praxis:

- Der Hildegardis-Verein führte das bundesweit erste Mentoring-Projekt für Studentinnen mit Behinderung durch: www.hildegardis-verein.de/mentoring-programm.html
- Die dritte „Behinderten-Uni“ an der Hochschule in Kempten – ein Kurzfilm: www.youtube.com/watch?v=WuknHZlInmQ
- Ein körperlich behinderter Student zeigt seinen Uni-Alltag – ein Kurzfilm: www.youtube.com/watch?v=oQ8ISTYUmFE

Behinderung und wissenschaftliche Karriere:

- Kompetenzzentrum NRW Behinderung – akademische Bildung – Beruf: www.kombabb.de
- Information und Beratung zur wissenschaftlichen Karriere für behinderte NachwuchswissenschaftlerInnen: www.kisswin.de/foerdermittel/diversity/behinderung.html

Dimension:
Alter



Altersvielfalt im Hörsaal

Generations – Bedürfnisse – Zeitfenster

Der demografische Wandel macht vor Deutschlands Hörsälen nicht halt. Menschen zwischen 18 und 80 wollen lernen – und zwar ein Leben lang. Das hört sich selbstverständlich an, stellt die Hochschulen aber vor große Herausforderungen: Schülerstudenten haben völlig andere Erwartungen ans Studium als Berufstätige oder Senioren.

Gelingt den Hochschulen der Spagat zwischen wissenschaftlicher Weiterbildung, Arbeitswelt und Campus, werden sie künftig nicht nur Menschen jeden Alters an die Hochschulen locken, sondern auch dauerhaft zufriedenstellen. Dabei geht es nicht nur um didaktische Methoden oder organisatorische Konzepte, sondern um Profilschärfung: Forschungsuniversität oder Hochschule mit differenziertem Weiterbildungsangebot, hochindividualisierte oder breiter angelegte Ansätze des intergenerationalen Lernens?

Lebenslanges Lernen – aber wie?

Schon heute spiegelt sich die Altersvielfalt – und damit das Paradigma des lebenslangen Lernens – in verschiedenen Studienformaten wider: Die Bandbreite reicht

vom Teilzeitstudium über Fernstudiengänge bis zum Seniorenstudium. „Die Grundidee des lebenslangen Lernens verlangt eine bessere Verzahnung von verschiedenen Bildungswegen und die Öffnung für Berufstätige und nichttraditionelle Zielgruppen“, sagt Sabine Remdich von der Leuphana Universität Lüneburg.

Die Leiterin des Projekts „Offene Hochschule“ ist überzeugt, dass Deutschland zunächst eine offene Universitätskultur braucht: „Die Voraussetzungen dafür müssen weitestgehend noch geschaffen und das Personal für die neuen Zielgruppen sensibilisiert werden.“

Studieren als Hobby

Jan-Phillip Graf – Mit 15 Jahren Schüler und Student

„Geschichte ist meine Leidenschaft – im Studium erforsche ich historische Quellen, das finde ich spannend“, erzählt Jan-Phillip Graf. Der 15-Jährige besucht die 11. Klasse und studiert neben der Schule bis zu sechs Stunden wöchentlich an der Ruhr-Universität Bochum. Das Schülerstudium eröffnet ihm neue Perspektiven: „Ich habe gelernt, wie man in großen Bibliotheken und Archiven recherchiert und Seniorstudierende getroffen, die historische Ereignisse teilweise selbst miterlebt haben.“ Das Studium sieht Jan-Phillip Graf eher als Freizeitaktivität: „Tage, an denen ich keine Lust auf Uni habe, gibt es eigentlich nicht – ich schaue gerne über meinen Tellerrand hinaus.“ Der Austausch und die Offenheit seiner Kommilitonen gefallen ihm besonders. Das Schülerstudium empfiehlt er weiter: „Neben fachlichem Interesse sind vor allem Engagement und Motivation wichtig.“ So will der Schülerstudent im nächsten Semester zusätzlich eine Juravorlesung besuchen. Nach seinem Abitur wird er neben Geschichte ein zweites Studienfach wählen – bisher schwankt er zwischen Politik, Philosophie und Germanistik. Wohin es beruflich gehen soll, weiß Jan-Phillip Graf noch nicht: „Bisher habe ich keinen konkreten Plan, aber es ist noch zu früh, um sich jetzt festzulegen.“



Einige Hochschulen haben sich auf den Weg gemacht: So nimmt die Leuphana Universität das Thema lebenslanges Lernen beim Wort und richtet ihr Studienmodell danach aus: Da gibt es die Graduate School und das College für die „klassischen“ Studierenden, die Professional School für die Berufstätigen und die Digital School für das Online-Lernen. „Wir sprechen in den Schools jeweils unterschiedliche Zielgruppen an und setzen so die Idee des lebenslangen Lernens konsequent um“, erklärt Remdich. Zu einer vielfältigen Studierendenschaft passen neue Formate: Wochenendseminare, Workshops, Fallstudien und Online-Angebote.

„Flexibilisierung und Durchlässigkeit sind der Schlüssel zur Öffnung der Hochschulen auch im Sinne lebenslangen Lernens“, sagt Karola Wolff-Bendik von der Universität Duisburg-Essen. Sie hat das Verbundprojekt der Universitäten Duisburg-Essen, Dortmund und Oldenburg „Studium für Berufstätige – Erfolgsfaktoren für Lifelong Learning an Hochschulen“ koordiniert. Notwendig sei es, bestehende Ansätze in einer Weise weiterzuentwickeln, die unterschiedliche Erfahrungs- und Kompetenzprofile der Studierenden berücksichtigen. „Dazu gehört auch das Aufbrechen der Zweiteilung in grundständige und weiterbildende Studienangebote sowie eine entsprechende strategische Neuausrichtung“, sagt Wolff-Bendik.

Online und offline

Die FernUniversität Hagen als bundesweit einzige öffentlich-rechtliche Einrichtung dieser Art ist auf Menschen aller Altersstufen eingestellt. 82 Prozent der rund 90.000 Studierenden sind berufstätig, 42 Prozent haben ein erstes Studium abgeschlossen, andere ergänzen ihre Ausbildung oder nutzen eine Elternzeit, um sich neues Wissen zu erarbeiten. „Medial vermitteltes Lehren und Lernen macht sehr flexibel“, bestätigt Professor Erwin Wagner, der an der Universität Hildesheim die Stiftung „center for lifelong learning (cl³)“ leitet. Doch viele Hochschulen mit Online-Studienformaten müssten feststellen, dass Menschen, die noch einmal anfangen zu lernen, Gleichgesinnte treffen wollen. „Trotz vieler elektronischer Möglichkeiten gibt es manchmal keinen Ersatz für das Miteinander-Reden“, unterstreicht Wagner. Das müsse bei der Gestaltung erfolgreicher Online-Formate stärker berücksichtigt werden.

Wunschziel: intergenerationelles Lernen

Laut Wagner richten die Hochschulen ihr Augenmerk noch zu sehr auf die Frage: Wer darf studieren? Mindestens genauso wichtig ist für ihn die Frage: Wie können Hochschulen die Bedürfnisse jener Menschen erfüllen, die ein Leben jenseits der Hochschule führen? Welche Zeit- und Organisationsstrukturen kommen infrage? „Berufstätige sind in der Vorlesung am Mittwochmorgen nicht anzutreffen, dafür aber hochmotiviert am Freitag-nachmittag. Sie studieren ziel- und erfolgsorientiert“, erläutert Wagner. Intergenerationelles Lernen sei dabei nur schwer umzusetzen.

Anders sieht es bei den Senioren- und Erststudierenden aus, die – wie beispielsweise an der TU Dortmund – gemeinsam Vorlesungen besuchen. Doch der Bologna-Prozess wirkt einer generationsübergreifenden Didaktik oft entgegen: Junge Studierende müssen in der Regelstudienzeit ihre Abschlüsse schaffen. „Da bleibt nicht beliebig viel Zeit, um mit Senioren im Hörsaal zu diskutieren“, weiß der Lernexperte Wagner. Gelänge es den Hochschulen, das Miteinander-, Voneinander- und Übereinander-Lernen zwischen Jung und Alt aktiv zu gestalten, entstünde durch die Altersvielfalt im Hörsaal ein Mehrwert für die Gesellschaft.

Weiterführende Informationen

Dossiers und Broschüren:

- Broschüre des BMBF: Zehn Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf: www.bmbf.de/pub/empfehlungen_innovationskreis_weiterbildung.pdf
- Dossier zum Diversity-Merkmal Alter mit Erfahrungen, Know-how und Praxisbeispielen von der Charta der Vielfalt: www.charta-der-vielfalt.de/service/publikationen/jung-alt-bunt.html

Orientierung für Schülerinnen und Schüler:

- Ein Camp für angehende Ingenieurinnen und Ingenieure der Universität Dortmund: www.tu-dortmund.de/uni/Einstieg/docamping/de/do-camp-ing/index.html
- Angebote der Ruhr-Universität Bochum: www.ruhr-uni-bochum.de/angebote/schueler
- Angebote der Universität Wuppertal: www.schule.uni-wuppertal.de

Initiativen:

- Initiative „Zukunft machen“ des Stifterverbands mit Schwerpunkt „Lebenslanges Lernen“: www.stifterverband.info/bildungsinitiative/quartaere_bildung/index.html

Lebenslanges Lernen:

- Arbeitsbereich „Lebenslanges Lernen“ des deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW): www.dzhw.eu/ab25
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V.: www.die-bonn.de
- Learning Lab der Universität Duisburg-Essen: <http://mediendidaktik.uni-due.de>
- Institut für Lebenslanges Lernen an der Folkwang Universität der Künste: www.folkwang-uni.de/home/hochschule/organisation/institut-fuer-lebenslanges-lernen-ifll
- Zentrum für Lebenslanges Lernen der Universität Oldenburg: www.uni-oldenburg.de/c31

Gleichzeitigkeit und Überschneidung – Intersektionalität macht Diversity aus

Diversity-Strategien deutscher Hochschulen folgen den sechs vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschützten Gründen für Diskriminierung. Gleichzeitig macht es den Kern von Diversity aus, diese Dimensionen nicht voneinander zu trennen und Individuen in ihrer Mehrdimensionalität anzuerkennen.

Die Herstellung von Chancengleichheit in den sechs Dimensionen wird häufig in einer Bündelungsstrategie zusammengebracht und als horizontaler Ansatz bezeichnet. Im Kern ist die Idee enthalten, dass die sechs Dimensionen zugleich Identitätsdimensionen bezeichnen, durch die alle Menschen sozial positioniert sind. Diese Parallelität und Überschneidung von sozialer Ungleichheit, Differenz und Identität wird mit dem Ausdruck Intersektionalität auf einen Begriff gebracht. Intersektionalität bezeichnet auf der Ebene der Sozialstruktur die Multidimensionalität von sozialer Ungleichheit und Machtverhältnissen, auf der Subjektebene beschreibt sie die Positionierung der Subjekte in diesen Dimensionen der Privilegierung und Deprivilegierung.

Sozialer Raum mit vielen Achsen

Zum Verständnis dieses theoretisch-politischen Ansatzes ist es hilfreich, sich Gesellschaft – oder hier in diesem Fall: die Hochschullandschaft Nordrhein-Westfalens – vorzustellen als einen sozialen Raum mit Ein- und Ausgängen, der durch ein multidimensionales Koordinatensystem aufgespannt ist, dessen Achsen Geschlecht (Identität), Sexualität (Begehren), Alter, Behinderung/Ability, Religion/Weltanschauung, ethnisch-kulturelle/soziale Herkunft heißen. Auch wenn unser Vorstellungsvermögen in der Regel nur für drei Dimensionen reicht, ist dieser imaginierte Raum doch erweiterbar. Hochschulangehörige sind in diesem Raum positioniert. Sie stehen alle zu allen Achsen des Raumes in einem bestimmten Verhältnis, niemand verfügt über eine nur eindimensionale Identität. In der Debatte um Intersek-

tionalität und Antidiskriminierung wurde vielfach die Kritik geäußert, dass Intersektionalität zu einem problematischen Denken und Agieren in Kategorien führe. So fordert etwa die Verfassungsrichterin Susanne Baer ein „antikategoriales Gleichstellungsrecht“. Und in der Tat: Die Rede von den „Kategorien Geschlecht, Klasse und Ethnizität“ führt leicht in ein Schubladendenken, denn Kategorien werden exklusiv und eindeutig gedacht. Demgegenüber ergibt die Metapher der Dimensionen überhaupt erst in der Mehrzahl einen Sinn, Dimensionen sind immer aufeinander bezogen.

Eindimensionalität wirkt nicht

Intersektionalität wurde von der US-amerikanischen schwarzen Feministin und Bürgerrechtlerin Kimberlé Williams Crenshaw als „intersectionality“ geprägt und für den rechtswissenschaftlichen bzw. juristischen Kontext in seinen Konsequenzen entwickelt: Sie verdeutlichte, dass beim eindimensional angelegten Schutz vor Diskriminierung jene Menschen, die in mehreren Dimensionen sozial benachteiligt sind, von Schutz vor Diskriminierung oder Gleichstellungsmaßnahmen nicht erreicht werden. Sie fallen in einen „toten Winkel“ der Antidiskriminierungsstrategien. Crenshaw verdeutlicht dies an einem Beispiel aus den USA: Ein großer Konzern wehrte eine Diskriminierungsklage von schwarzen Frauen erfolgreich ab. Er argumentierte, dass er nachweislich keine Frauen benachteilige – dabei konnte er auf weiße Frauen in der Firma verweisen – und ebenso keine schwarzen Angestellten diskriminiere – mit dem Verweis auf schwarze Männer.

Intersektionalität

Kategorien, wie sie in der Diversity-Debatte verwendet werden – Gender, Herkunft, Sexuelle Identität, Alter, Religion, Behinderung/Krankheit/Gesundheit – funktionieren nicht isoliert voneinander. Sie müssen in ihren „Verwobenheiten“ oder „Überkreuzungen“ analysiert werden. Erst dann entstehen Konzepte und Umsetzungen, die dem vielfältigen Konzept von Diversity gerecht werden. Es gilt, eine reine Addition von Perspektiven zu überwinden und den Fokus auf das gleichzeitige Zusammenwirken von sozialen Ungleichheiten zu legen.

Crenshaws Intervention hat seitdem die internationale und supranationale Menschenrechts- und Antidiskriminierungsagenda grundlegend geprägt. In UN-Konventionen und ebenso in den Antidiskriminierungsrichtlinien und -politiken der Europäischen Union wird das Prinzip Intersektionalität durch die explizite Einbeziehung von Mehrfachdiskriminierung berücksichtigt. Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes versteht die Einbeziehung einer intersektionellen Perspektive als Teil ihres Auftrags.

Zwischen Überforderung und Verwässerung

Wie aber ist eine intersektionalitätsbewusste Diversity-Strategie in hochschul- und bildungspolitische Praxis umzusetzen? Sobald es um konkrete Maßnahmen und Programme geht, schwanken die Erfahrungen zwischen systematischer Überforderung und einer zu kurz greifenden Verwässerung von Intersektionalität als Leitidee. Überforderung insofern, als es insbesondere in der ersten Implementierungsphase von Diversity-Programmen selten gelingen dürfte, von vornherein allen Vielfaltsdimensionen gleichermaßen gerecht zu werden. Weitaus häufiger sind Startbedingungen bereits von ungleichen Voraussetzungen und gegenseitiger Konkurrenz der verschiedenen Interessenvertretungen gekennzeichnet. So hat im Kampf der sozialen Bewegungen auf dem Weg in die Institutionen – nicht nur in Deutschland, sondern in vielen EU-Mitgliedstaaten – die Geschlechter-Gleichstellungspolitik einen klaren Vorteil. In diesem Feld wurde in den letzten Jahrzehnten ein reicher Erfahrungsschatz angehäuft. Es kann allerdings nicht das Ziel sein, Gleichstellungsbüros einfach in Diversity-Büros umzubenennen. Andererseits zeichnet sich auch auf rhetorischer Ebene eine andere Dominanz ab: Denn unter dem Namen „Diversity Studies“ firmieren auch Studiengänge oder Forschungsprogramme, bei denen es bei genauerem Hinsehen nur um ethnisch-kulturelle Vielfalt geht.

Überforderungsgefühle können sich leicht einstellen, wenn Intersektionalität, wie oben bereits erwähnt, kategorial angegangen wird, und wir in die Gruppismusfalle laufen: wenn also Hochschulpolitik nicht nur auf Gleichstellung von Frauen und Männern bedacht sein soll, sondern auf die Gleichstellung von einheimischen Frauen, Migrantinnen, einheimischen Männern und Migranten. Und weiter gehend: Gleichstellung von einheimischen Frauen mit Behinderung oder ohne Behinderung, von Schwulen, Migranten mit Behinderung und so weiter.

Dominanzkulturen in den Blick nehmen

Anstelle die vielfältigen Möglichkeiten einzelner Gruppen, Untergruppen und Unteruntergruppen abzuzählen, kann der Fokus auf die gesellschaftspolitischen Macht- und Kräfteverhältnisse gerichtet werden, die Chancen so ungleich verteilen:

Sexismus/patriarchale Wissenschaftskultur/Heteronormativität: Welche Rolle spielen (heterosexuell) männlich geprägte Arbeits- und Wissenschaftskulturen in universitären Hierarchien, Fachkulturen, Kommunikationsstilen?

Klassismus/soziale Herkunft: Welche Rolle spielen bildungsbürgerliche Distinktion und Habitus in ihren vergeschlechtlichten Ausprägungen im Alltag an Universitäten und Hochschulen?

Ableism: Sind Normalitätserwartungen an körperliche, geistige und seelische Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit zu hinterfragen und aufzubrechen?

Nationalismus/Mehrheitskultur/Rassismus/Mehrsprachigkeit: Wo sind Wissenschaftskultur, Fächerkanons, Studiengänge auf Containervorstellungen von Nation und Leitkultur zu hinterfragen, welche Spielräume bestehen zur Wertschätzung von Mehrsprachigkeit – jenseits des Deutschen und des Englischen?

Der unsichtbare Rucksack

Diese strukturell mit Macht und Einfluss versehenen Dominanzkulturen sollten in ihrer Verwobenheit in den Blick genommen werden. In der anglofonen Bloggerszene wurde – kontrovers diskutiert – eine programmatische Bündelung versucht: „Check your privileges“. Überprüfe deine Privilegien, hieß es dort als Antwort auf Positionen, die für sich, zumeist unreflektiert, beanspruchten, etwa „für alle Frauen“ sprechen zu können. Zweifellos sollen nun Universitäten und Hochschulen durchaus die gesellschaftliche Funktion großer „Privilegienzuweisungsmaschinen“ übernehmen, sie können daher bereits qua Auftrag nicht zu einem egalitären Raum werden. Der „unsichtbare Rucksack“ (McIntosh) an Privilegien, die Studieninteressierte und BewerberInnen auf MitarbeiterInnenstellen und Professuren bereits mitbringen müssen, sollte jedoch gründlich auf seinen Inhalt geprüft werden.

Weitreichende Expertise und Exzellenz in Geschlechterforschung, Quer Studies, Disability Studies, interdisziplinärer Alters-, Kindheits- und Jugendforschung, Migrationsforschung und interkultureller Pädagogik sowie Expertise zu verschiedenen intersektionellen Schnittstellen – über einen Mangel an Know-how und Theorie kann Wissenschaft in NRW sich nicht beklagen. Für NaturwissenschaftlerInnen, die diese Expertise im Rahmen hochschulpolitischer Planung anfordern, können sozial- und kulturwissenschaftliche Stellungnahmen jedoch zuweilen frustrieren: „Die typische Akademikerin gibt es nicht“, „Migrant ist nicht gleich Migrant“, und „Jeder Mensch altert unterschiedlich“, heißt es dann etwa.

So wird aber auch vor schnellen Lösungen gewarnt, wie etwa der, jetzt eben immer auch die Homosexuellen mit zu benennen. Intersektionale Gleichstellungspolitik erfordert Offenheit und Sensibilisierung im Umgang mit eigenen „blinden Flecken“ für einzelne Dimensionen der Vielfalt bei gleichzeitig bestehender Expertise in anderen Bereichen. Dies impliziert eine konstruktive Fehler- und Konfliktkultur und erfordert eine Haltung, die der Erziehungswissenschaftler Paul Mecheril als „Kompetenzlosigkeitskompetenz“ bezeichnet hat, also einen souveränen Umgang mit den Begrenzungen der eigenen Perspektive.

Intersektionalität macht Diversity aus

Zum Weiterlesen

Portal Intersektionalität der Universität Wuppertal:

Ein wachsender Fundus mit Schlüsseltexten und Projekten rund um Intersektionalität aus Forschung und Praxis: <http://portal-intersektionalitaet.de/startseite>

Lutz, Helma/Vivar, Maria Teresa/Supik, Linda (Hg.) 2010:

Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes. Wiesbaden: VS. – Ein Sammelband mit internationalen Beiträgen, der insbesondere die sozialwissenschaftliche theoretische Reichweite des Konzepts Intersektionalität ausleuchtet.

Smykalla, Sandra/Vinz, Dagmar (Hg.) 2011:

Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster: Westfälisches Dampfboot. – Ein Sammelband, der konkrete methodische Wendungen und politische Umsetzungen des Konzepts vorstellt.

Europäische Kommission 2007:

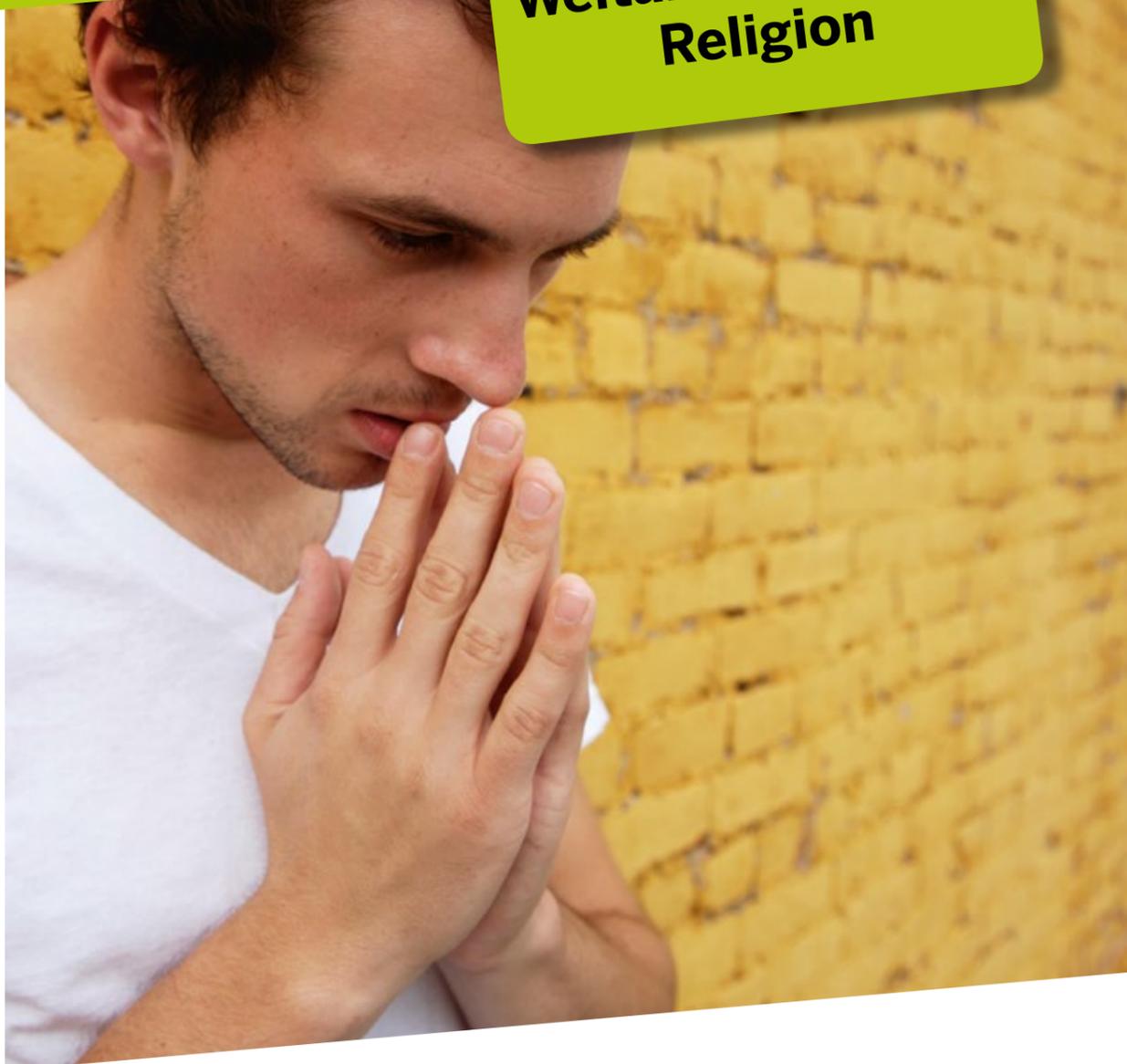
Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften. Europäische Kommission. Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, Referat G.4. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2007. Online: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2026&langId=de>

Annetraud Grote arbeitet als Juristin im Personalreferat am Paul-Ehrlich-Institut in Langen und ist seit vielen Jahren Schwerbehindertenvertrauensfrau

„Seit 1996 arbeiten bei uns schwerbehinderte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – eine Selbstverständlichkeit am Institut. Sie leben vor, dass schwerbehinderte qualifizierte Menschen auch im Bereich von Wissenschaft und Forschung einen gleichwertigen Beitrag leisten, wenn sie passende Rahmenbedingungen vorfinden.“



Dimension: Weltanschauung – Religion



Religionen und Weltanschauungen auf dem Campus

Beten, kosher essen, sich begegnen

Die religiöse Vielfalt an Hochschulen nimmt seit rund 15 Jahren zu. Internationale Studierende bringen unterschiedliche Weltanschauungen mit. Gleichzeitig studieren immer mehr deutsche Muslime, deren Großeltern als Arbeiter aus der Türkei einwanderten. Konstruktive Debatten um Multireligiosität auf dem Campus fangen gerade erst an.

Erfolgreiche deutsche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird man öffentlich wohl nie über ihre Religion oder etwaige transzendente Bedürfnisse sprechen hören. Lukas Rölli, Geschäftsführer vom Forum Hochschule und Kirche, dem Dachverband der katholischen Hochschulgemeinden und deren Seelsorger in Deutschland, ahnt warum: „Bekannt sich der Wissenschaftler öffentlich als Gläubiger, läuft er Gefahr, dass seine wissenschaftliche Sachlichkeit infrage gestellt wird.“

Freiheit der Wissenschaft bedeutet hierzulande auch Freiheit von religiösen Überzeugungen. Deutsche Hochschulen tun sich daher oft schwer mit praktizierter Religiosität auf dem Campus. Dabei sind Studierende genauso religiös wie der Rest der Gesellschaft: „Nur ein Drittel der Studierenden versteht sich als areligiös, das heißt, sie erkennen für ihr Leben überhaupt keine Transzendenzbezüge an. Das entspricht in etwa dem Verhältnis in der deutschen Gesamtbevölkerung“, sagt Lukas Rölli und bezieht sich auf Erkenntnisse des Studierendenurveys, der seit über 30 Jahren an der Universität Konstanz erhoben wird.

Beten auf dem Campus

Die anderen zwei Drittel der Studierenden glauben an Verschiedenes und drücken ihren Glauben höchst unterschiedlich aus. Für manche muslimische Studierende ist das regelmäßige Beten auch auf dem Campus eine Notwendigkeit. Ihre Zahl steigt an deutschen Hochschulen, denn es studieren mehr junge Deutsche mit türkischem Migrationshintergrund, mehr Studierende kommen aus muslimisch geprägten Ländern, und es wurden Institute für Islamische Theologie eingerichtet. Deshalb wird ihre religiöse Praxis sichtbarer. Seit den 1960er Jahren gibt es muslimische Studierendengemeinden – derzeit sind es rund 40, die Hälfte davon in Nordrhein-Westfalen – die sich im Dialog mit Hochschulverwaltungen auch um angemessene Gebetsräume bemühen. An den Universitäten Bochum und Duisburg-Essen gibt es sie seit über 20 Jahren – so selbstverständlich wie andernorts christliche Kapellen oder „Universitätskirchen“.

Die Debatten um Gebetsräume für muslimische Studierende oder Universitätsangehörige sind bis heute von der Diskussion nach den Terroranschlägen am 11. September 2001 geprägt. „Ein Großteil der Schwierigkeiten liegt in dieser von Ängsten und Vorurteilen geprägten Wahrnehmung des Islam“, sagt Bacem Dziri, Präsident des Rates muslimischer Studierender und Akademiker (RAMSA). Doch langsam normalisiere sich an den Hochschulen der Umgang mit den Bedürfnissen muslimischer Studierender. Eine zentrale Rolle spielen für den Islamwissenschaftler die verfassten Studierendenvereinigungen, die sich für den interreligiösen Dialog und den friedlichen Austausch mit laizistischen Gruppen und der Verwaltung einsetzen.

Ein neues Bild vom Islam

Dina El Omari setzt auf interreligiösen Dialog

„Die Hochschule ist der ideale Ort, um Toleranz und Dialog zwischen den Religionen zu fördern“, sagt Dina El Omari. Die gläubige Muslimin arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für islamische Theologie der Universität Münster.

Ihr ist klar, dass in Deutschland besonders der Islam mit Vorurteilen behaftet ist: „Muslime kommen häufig aus Arbeiterfamilien, haben oft nur eine niedrige Bildung und praktizieren einen stark in Traditionen verhafteten Islam.“ An der Hochschule können gläubige Studierende und Wissenschaftler auf einer ganz anderen Ebene über den Islam diskutieren und frei darüber reflektieren. „In den Familien ist das für die Studierenden oft gar nicht möglich“, sagt die promovierte Islamwissenschaftlerin. Sie verbindet damit die Hoffnung, dass dieser freie Geist und ein neues Bild vom Islam in die Schulen und die Gesellschaft getragen werden – denn die Studierenden der islamischen Theologie sind die Religionslehrer von morgen.

Zu dieser offenen Auseinandersetzung gehört für Dina El Omari der interreligiöse Dialog: „Alle Menschen, egal welcher religiösen Gesinnung, können sich an der Hochschule austauschen und voneinander lernen – das ist eine enorme Bereicherung.“ Die Hochschulleitung selbst sieht sie dabei nicht in der Pflicht: „Die Religionsangehörigen und theologischen Fakultäten müssen die Orte und Veranstaltungen für gemeinsame Begegnungen einfordern – die Hochschulleitungen stehen dem meist positiv gegenüber.“



Multireligiöser Dialog

Einige Hochschulen richten inzwischen religiöse Räume ein – nicht nur für eine Glaubensrichtung, sondern für alle. Solche multireligiösen Andachtsräume setzen auf eine reduzierte, allgemein verständliche Symbolsprache. Dina El Omari, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Islamische Theologie der Universität Münster, begrüßt diesen Weg: „Man kann solche Räume als Orte der Kommunikation nutzen, um sich gegenseitig zu bereichern.“ Gemeint sind nicht nur Gespräche unter den Nutzern. „Wichtig ist, dass ihre Einrichtung Anlass ist, sich mit den Religionsgemeinschaften und allen studentischen Selbstorganisationen zu verständigen, auch mit dem AstA“, betont Lukas Rölli.

Immer mehr deutsche Studierende sind auch jüdischen Glaubens. „Sie melden sich selten bei den Gemeinden am Hochschulstandort, sondern suchen eigene Wege zwischen jüdischer Tradition, Glaube, ihrem Verhältnis zu Israel und der deutschen Staatsbürgerschaft“, sagt Anastassia Pletoukhina, die an der Freien Universität Berlin studiert und zu den Initiatoren der jüdischen Studierendeninitiative Studentim e.V. gehört. Der Verein bietet eine Plattform für den Austausch, um die Bedürfnisse jüdischer Studierender erst einmal herauszufinden. „So ein Raum wäre fantastisch, weil er letztlich allen das Exotische nehmen würde und damit das Gefühl von Fremdheit.“ Nicht zuletzt ermöglicht er den toleranten Umgang mit unterschiedlichen Glaubensrichtungen innerhalb der Religionen.

Ist die Kommunikation erst in Gang gekommen, können andere Themen angegangen werden: koscher zubereitetes Fleisch in der Mensa zum Beispiel. Das Mensa-Essen hat sich in seiner Geschichte schon an viele Ernährungswünsche anpassen müssen, warum also nicht auch an Bedürfnisse, die praktizierter Religiosität entspringen. Dina El Omari glaubt zu wissen: „Studierende begegnen dem Neuen eher mit Neugier – auch Erweiterungen im Essensplan könnten also durchaus nicht muslimische Studierende interessieren.“

Weiterführende Informationen

Literatur:

- „Die ganze Welt am Campus!? Kulturelle und religiöse Diversitäten: Situationen und Perspektiven“ Fachtagung an der Ludwig-Maximilians-Universität 12. – 13. Januar 2012: www.campus-kultur-religion.de
- Eine öffentlich ausgetragene Debatte über Religion auf dem Campus in der Bonner AstA-Zeitschrift BASTA von 2011: www.asta-bonn.de/w/images/1/13/BASTA_669.pdf

Best Practice zu multireligiösen Räumen:

- Das „Haus der Stille“ an der Universität Paderborn: <http://kw.uni-paderborn.de/institute-einrichtungen/zekk/raum-der-stille/eroeffnung-raum-der-stille>
- Das „Haus der Stille“ an der Goethe-Universität Frankfurt am Main: <https://www2.uni-frankfurt.de/40732130/haus-der-stille>

Dachorganisationen religiöser Vereinigungen an Hochschulen:

- Rat muslimischer Studierender und Akademiker (RAMSA): www.ramsa-deutschland.org
- Bundesverband Jüdischer Studierender in Deutschland (BJSD) e.V.: www.bjsd.de/bjsd
- Studentim – Jüdische Studierendeninitiative Berlin e.V.: www.studentim.de/ueber-uns.html
- Forum Hochschule und Kirche e.V.: www.fhok.de

Forschung zum Thema religiöse Vielfalt:

- Das Exzellenzcluster „Religion und Politik“ an der Universität Münster ist der bundesweit einzige Forschungsverbund zum Thema Religionen: <https://www.uni-muenster.de/Religion-und-Politik>

Ulrich Teiner ist Seniorstudent an der Universität zu Köln und berät ehrenamtlich Studierende im Coaching-Programm bei der Karriereplanung

„Besonders interessant sind Seminare, in denen Jung und Alt zusammenkommen und gemeinsam diskutieren. Allerdings hat so manches Seminar gezeigt, wie schwer es ist, auf einen gemeinsamen Nenner zu kommen.“



Dimension: Sexuelle Orientierung



Kollektive Anerkennung für Individualität

Weder Mann noch Frau

Die Debatte um sexuelle Identitäten und Diversity an der Hochschule steht heute vor zwei Herausforderungen, die sich zunächst zu widersprechen scheinen: Es geht darum, die Vielfalt anzuerkennen, die in den verschiedenen sexuellen Selbstentwürfen und Lebensformen zum Ausdruck kommt. Gleichzeitig ist es wichtig, Menschen nicht auf starre Identitätskonzepte festzuschreiben.

Vielfalt anzuerkennen hört sich selbstverständlich an, die Realität an Hochschulen ist eine andere. Ausschlüsse werden heute vor allem über Unsichtbarkeit und Nicht-Vorkommen in einer heteronormativen Universitätstradition bewirkt. Direkte Diskriminierung ist in den letzten Jahren zwar zurückgegangen, heute herrscht die Exklusion durch Unsichtbarkeit vor, die Irrelevanz bis zur Nicht-Existenz der eigenen Lebensform vermitteln kann. Wenn man keine Lesben, Schwulen oder Transgender an der Universität sieht, dann scheinen sie inexistent. Der symbolische Ausschluss vertieft sich, wenn man keine Lesben oder Schwulen aus der Arbeiterschaft oder mit Migrationshintergrund sieht, die selbst in den Diversity-Debatten kaum vorkommen. Eine Anerkennung der Vielfalt von sexuellen Identitäten ist die Grundlage förderlicher Studienverhältnisse für alle und für eine Demokratisierung der Geschlechterbeziehungen an der Universität.

Identitäten verändern sich

Aber zugleich ist es wesentlich, Menschen nicht auf homogene und starre Identitätskonzepte normativ festzuschreiben und so in unverrückbare Kategorien zu packen: könnten sie sich doch als mit Stereotypen bewehrte Käfige erweisen im Sinne von „die Lesben“, „die Schwulen“, die „Transgender“-Personen. Daraus ergäben sich indessen Widersprüche zur individuellen Identitätsentwicklung. Denn Menschen bilden ihre sexuelle Identität im Rahmen ihrer eigenen individuellen Lebensentwürfe aus. Die Geschlechtersoziologin Raewyn Connell spricht von „Genderprojekten“: In der Moderne setzen sich Menschen mit Geschlechterbildern und -normen kritisch auseinander, lehnen sie teils ab und übernehmen ausgewählte Elemente für sich in den Aufbau ihrer Identität und ihrer Lebensentwürfe (Connell 2013). „Man kommt

nicht als Frau auf die Welt, man wird dazu gemacht“, sagte die Philosophin Simone de Beauvoir.

Folgt man dem Ansatz der individuellen Genderprojekte, so werden Menschen weder eindeutig zur Frau, zum Mann oder homosexuell „gemacht“, sondern sie bauen vielfältige und im Lebenslauf veränderbare Identitäten auf, wobei sie sexuelle Symbole und Normen für sich besetzen, auswählen und verändern, wie etwa schwarze oder pinke Hosen, lange blondierte oder kurzgestutzte Haare. Damit verbindet sich eine Vorstellung von Identität, die nicht mehr auf ein fest abgeschlossenes Konzept vom Selbst verweist, das in einer Gruppenidentität wie etwa „männlicher“ oder „weiblicher“ oder „schwuler“ Identität voll aufgeht oder mit ihr gleichzusetzen wäre. Identität in Sinne der sexuellen oder Geschlechterprojekte bezeichnet vielmehr das Subjekt im Gespräch mit sich selbst oder das kommunikative Selbstverhältnis. Der Ansatz verweist auf die Prozesse, in denen Menschen ein praktisches Selbst- und Weltverhältnis aufbauen, indem sie Widersprüche verarbeiten und versuchen, eigene Ambivalenzen auszubalancieren.

Universalität ernst nehmen

Gerade in der Universität begegnen sich Lehrende und Lernende in einer Gemeinschaft von forschenden Individuen, die durch die Diversität ihrer Herkunft und Erfahrung wie auch die grundsätzliche Gleichheit in dieser Republik der Wahrheitssuche gekennzeichnet sind. Wenn Menschen auf die Partikularität ihrer Herkunft, ihres Geschlechts oder einer sexuellen Gruppierung festgeschrieben und/oder ausgegrenzt werden, verliert die Universität im Kern ihr Grundverständnis von Universalität. Beruht sie doch auf der Möglichkeit, Partikularismen und normative Ausgrenzungen selbstreflexiv zu überwinden und zu universalen Sichtweisen und Analysepotenzialen zu gelangen. Das gilt auch für Partikularismen wie die Heteronormativität und den Androzentrismus, die sie so lange geprägt haben, während sie zugleich die reflexiven Mittel zu ihrer Kritik bereitstellte.

Das Nachdenken über sexuelle Vielfalt in der Universität eröffnet also auch neue Sichtweisen auf die unbewussten Mechanismen von Homogenisierung und Ausschlüssen in der Wissenschaft – Sichtweisen, die eine Chance zu ihrer Weiterentwicklung bieten. Mit großem Schwung hat die Geschlechterforschung Ansätze zu neuem Denken und innovativer Grundlagenforschung in der Frage sozialer Differenzierungen und Ungleichheiten für die

Weiterführende Informationen

Studien und Statistiken:

- Ergebnisse des European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey (EU LGBT survey) 2013 – schriftlich und als Video: <http://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results>
- Homophobie in Nordrhein-Westfalen – Sonderauswertung der Studie „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“: <https://broschueren.nordrhein-westfalendirekt.de/broschuerenservice/mgepa/homophobie-in-nordrhein-westfalen/1212>
- Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: „Anders und gleich in NRW“ – Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt: www.netzwerk-fgf.nrw.de/no_cache/koordinations-forschungsstelle/publikationen/studien-des-netzwerks/

Forschung und Einrichtungen an Hochschulen:

- GeStiK – Gender Studies in Köln: <http://gestik.uni-koeln.de>
- Eine Einführung in Intersektionalität von Katja Sabisch, Professorin für Gender Studies an der Ruhr-Universität Bochum: www.sowi.rub.de/mam/images/gender/einf_hrende_zusammenstellung_inter_.pdf
- Kein Sexismus an Hochschulen: www.kein-sexismus.de/startseite/index.html

Initiativen:

- Das Portal für Lesben, Schwule & Transidente der Stadt Dortmund: www.dortmund.de/de/leben_in_dortmund/schwulelesben/start_sl/index.html
- NRW-Aktionsplan für Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt – gegen Homo- und Transphobie: www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/emanzipation/lsbt/NRW_Aktionsplan_gegen_Homo-_und_Transphobie_20121031_2_.pdf
- Intersexuelle Menschen e.V. Bundesverband: www.intersexuelle-menschen.net

Weitere Lektüre:

- Weder Mann noch Frau. In Australien ist erstmals ein Mensch offiziell als androgyn anerkannt worden: www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2010-03/geschlecht-androgyn

Wir müssen provozieren

Philipp Wilhelm studiert an der Universität zu Köln und ist Referent für Wissenschaftskontroverse & Diversity im AstA. Zusätzlich engagiert er sich im Lesben- und Schwulenreferat (kurz: LUSK) und ist als „Evita Brown“ ParlamentarierIn der Rosa Liste/Freie Tanten Partei im Studierendenparlament. An der Uni trifft er sowohl auf tolerante als auch auf intolerante KommilitonInnen.

Wo werden LSBTTI* an der Hochschule diskriminiert?

Vor allem in den klassischen, eher konservativen Studiengängen. In „Ellenbogenfächern“ wie Jura zum Beispiel sind Klischees immer noch sehr lebendig: Dort wird erwartet, dass man geschlechtsspezifisch auftritt. Auch in Sport herrschen feminine und maskuline Stereotypen – bei DozentInnen wie Studierenden.

Wie kann man Vorurteilen entgegenwirken?

Die Universitätsleitung muss massiv eingreifen. Der Senat der Uni Köln hat zwar gerade erst Antidiskriminierungsrichtlinien beschlossen, diese greifen aber zu kurz. Es wäre sinnvoll, in jedem Studiengang Pflichtkurse einzuführen, die alle Studierenden für LSBTTI* sensibilisieren. Erst dann würden die Hochschulen ihrem Bildungsauftrag gerecht, im Moment produzieren sie meiner Meinung nach vor allem Fachidioten.

Was sind die Schwerpunkte Ihres Engagements?

Meine Arbeit konzentriert sich vor allem auf die Studierenden. Ich möchte sie dazu ermutigen, sich zu äußern. Außerdem versuche ich mit provokanten Aktionen auf Diskriminierung aufmerksam zu machen. Wenn man etwas erreichen will, dann muss man etwas lauter und schriller auftreten.



Wissenschaft eröffnet. Auch das Nachdenken über sexuelle Vielfalt stellt keineswegs eine langweilige Pflichtaufgabe dar, sondern das zur zweiten Natur gewordene Selbstverhältnis zur Sexualität fängt an zu fragen und zu tanzen, wenn die gesellschaftlichen Möglichkeiten, Normen und Ausgrenzungen beim Leben sexueller Vielfalt untersucht und reflektiert werden.

Welche Vorbildfunktion hätten etwa homosexuelle MitarbeiterInnen oder ProfessorInnen? Was bedeutet es, wenn eine transsexuelle Professorin lehrt und ganz selbstverständlich den zweigeschlechtlichen Körpernormen von „entweder ganz männlich oder ganz weiblich“ nicht entspricht? Gerade die Wissenschaft, in der es ja auf den Kopf ankommen sollte und nicht auf den normierten Geschlechtskörper, ist potenziell ein sich öffnendes Feld für die Sichtbarmachung und Anerkennung sexueller Vielfalt und ihrer individuellen Differenzierungen im Lebenslauf.

Einstweilen allerdings scheinen die unterschiedlichen Formen der Vielfalt in der Wissenschaft eher bei sich allein zuhause zu sitzen und nicht über ihren jeweiligen Tellerrand hinauszublicken.

Die moderne Gesellschaft ist von den Wechselwirkungen verschiedener Ungleichheiten nach Klasse, Migration, Geschlecht und Begehren gekennzeichnet und Menschen entwickeln ihre sexuellen Identitäten in diesem Spannungsfeld. Es macht wenig Sinn, gerade Vielfalt eindimensional zu denken, wenn Menschen in wechselwirkenden Ungleichheiten und den Überkreuzungen, den Konfigurationen von Vielfalt leben. Es geht um vielfältige Anerkennungen, Sichtbarmachungen und Differenzierungen. Mit der Workshop-Reihe ist die Diskussion eröffnet, wie diese Ansätze in die Praxis von Forschung und Lehre in einer Universität der lebendigen Vielfalt umzusetzen sind.

Connell, Raewyn 2013: Gender. Wiesbaden: VS.

LSBTTI steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Transsexuelle und Intersexuelle

Dimension: Geschlecht – Vereinbarkeit



Beruf statt Berufung

Chancengleichheit? In weiter Ferne ...

Beim Thema Geschlechtergerechtigkeit zeigen sich die Hochschulen nicht als Avantgarde: Die Forschung ist nach wie vor männlich dominiert und das Berufsbild Wissenschaftlerin und Wissenschaftler ist mit einer Familie mindestens ebenso schwer zu vereinbaren wie in der Wirtschaft. Die Zeichen stehen aber auf Veränderung.

Wissenschaft ist seit Jahrhunderten ein Synonym für Erkenntnisgewinn und Aufklärung sowie Auslöser für gravierende technische und gesellschaftliche Veränderungen. Darauf basieren Selbstverständnis und Ethos: Wissenschaft ist für viele mehr als ein Beruf, sie ist eine Berufung und wird als Lebensform verstanden, die einen Menschen ganz und gar fordert. An dieser Hingabe und der damit verbundenen permanenten zeitlichen Verfügbarkeit halten viele nicht nur fest, sie hinterfragen sie auch nicht, wie die Soziologin Sandra Beaufays herausgefunden hat. Dieses weiterhin männlich definierte Berufsbild, häufig in Verbindung mit prekären Beschäftigungsverhältnissen, ist mit der Verantwortung für Kinder oder Pflegebedürftige schwer zu vereinbaren.

Im akademischen Mittelbau der Universitäten zeigt sich das besonders deutlich: „75 Prozent der Frauen und 71 Prozent der Männer haben keine Kinder“, zitiert Susann Kunadt die Forschungsergebnisse von Sigrid Metz-Göckel und ihrem Team. Kunadt arbeitet im Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)

und hat im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts „Effektiv! – Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ zahlreiche Untersuchungen ausgewertet. In der nächsten Berufsphase verschiebt sich die Familiensituation vor allem für die Männer, kaum jedoch für die Frauen: „Während 34 Prozent der Professoren keine Kinder haben, sind es bei den Professorinnen 62 Prozent.“

Familienfreundlichkeit wird Chefsache

Zur männlich dominierten Wissenschaftskultur, den unsicheren Beschäftigungsverhältnissen und den fehlenden Karriereperspektiven gesellt sich der ganz normale Alltag: Er ist für Studierende und Wissenschaftler mit Kindern ebenso anstrengend wie der Alltag anderer erwerbstätiger Eltern. „Insgesamt wird die Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen als mittelmäßig zufriedenstellend mit leicht negativer Tendenz eingeschätzt. Das gilt für die Rahmenbedingungen ebenso wie für Kultur und Atmosphäre“, resümiert Kunadt.

Familienthemen „an den Mann bringen“

Philipp Schaps engagiert sich für Väter an Hochschulen

Studieren und Forschen mit Kindern sollte eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein, die Beratungsstellen an vielen Hochschulen zeichnen ein anderes Bild. Noch immer sind es hauptsächlich Frauen, die für die Vereinbarkeit zuständig sind und deshalb in die Familienberatungsstellen kommen.

Philipp Schaps, bis Anfang 2014 Leiter für das „Projekt Väterarbeit“ an der RWTH Aachen, wollte das ändern. Deshalb baute er den Väterstammtisch auf – ein regelmäßiges Treffen, das Männern in ungewohnter Atmosphäre einen ersten Zugang zu den Angeboten des Gleichstellungsbüros der Hochschule eröffnet. Der Stammtisch bietet eine statusübergreifende Plattform für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter, wie sie an Hochschulen selten zu finden ist.

Neben dem Stammtisch organisiert das „Projekt Väterarbeit“ Aktionen, bei denen Väter und Kinder gemeinsam klettern, kochen oder im Labor experimentieren. Auch Informations- und Beratungsangebote gehören zum umfangreichen Spektrum der Väterarbeit. „Wenn die Universität eine Kultur schafft, in

der Familienfreundlichkeit kein Frauenthema mehr ist, dann nehmen auch Männer die Freizeit- und Informationsangebote der Gleichstellungsbüros an“, ist Schaps sich sicher.

Seit 2014 ist er stellvertretender Leiter des Büros für Chancengleichheit am Forschungszentrum Jülich. Auch hier will er sich weiter dafür einsetzen, dass Väterarbeit fest im Programm verankert wird.



Erstsemester Frauen. Viele meiden die MINT-Fächer – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik –, weil diese Studien- und Berufsfelder nicht den Bildern von Weiblichkeit entsprechen. Die Erziehungswissenschaftlerinnen Melanie Plöber und Christiane Micus-Loos haben diese Berufs- und Studienentscheidungsprozesse im Rahmen eines BMBF-Projekts erforscht.

„Maschinenbau wird von den jungen Frauen zum Beispiel weiterhin als ‚männlich‘ codiertes Fach verstanden, das haben wir in Interviews oft gehört“, berichtet Plöber. Junge Frauen befürchten zudem, dass es enorm mühsam ist, sich in diesen als „männlich“ verstandenen Fächern zu behaupten sowie Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. „Hier wird sich nur langfristig etwas ändern: durch weitere Bildungsangebote wie den ‚Girls & Boys-Days‘, durch eine geschlechterreflexive Berufsberatung,

die sich eher als Lebensplan-Beratung verstehen müsste, und insbesondere durch die Veränderung und Erweiterung von Rollenbildern.“

Gender-Paradoxon

Immer noch geht es um Bewusstseinsveränderungen – ob bei traditionellen Rollenbildern, den Hürden für Forschende mit Kindern oder den Berufungszahlen: Nur etwa 20 Prozent der Professuren sind weiblich besetzt. Dass Sensibilisierungsprozesse auch für kluge Köpfe kein Kinderspiel sind, zeigt sich selbst bei den Besten der Besten. „Frauen sind in akademischen Top-Positionen in Deutschland dramatisch unterrepräsentiert“, betont Anita Engels, Soziologin an der Universität Hamburg, in ihrer Studie „Frauen in der Spitzenforschung“.

Eine Quote, mit der das verändert werden könnte, wollen viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht. Engels verweist auf einen Widerspruch: Geschlecht soll in der Wissenschaft keinen Unterschied machen, schon gar nicht in der Spitzenforschung, die sich scheinbar nur an Exzellenzkriterien orientiert. Im Alltag macht es allerdings einen Unterschied: Frauen sind benachteiligt, weil sie Frauen sind. Die Chancen darauf, dass dieses Paradoxon aufgelöst werden kann, stehen nicht schlecht. Denn den vielen Beharrungsmomenten zum Trotz dringen immer mehr Frauen in die Wissenschaft ein. Und das hat gleich mehrere Effekte: Schon durch ihre wachsende Präsenz werden Frauen den Forschungsbetrieb verändern. Hinzu kommen ihre Ansprüche und Forderungen, gleichberechtigt Wissenschaft mitzugestalten. Exzellente Ideen und zukunftsweisende Ansätze haben sie in Fülle.

Weiterführende Informationen

Vorreiterinnen:

- Erfolgreiche Frauen an der Universität Bielefeld: www.uni-bielefeld.de/gender/erfolgreiche_frauen.html
- Der Film „Gender – Meeting the Challenge“ informiert über das Engagement der Universität zu Köln im Bereich Gendergerechtigkeit: www.portal.uni-koeln.de/index.php?id=4733
- Carmen Leicht-Scholten ist Trägerin des Deutschen Diversity Preises: <http://diversity-preis.de/carmen-leicht-scholten>

Informationsplattformen:

- Das Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW vernetzt alle Hochschulen und bündelt das Know-how zum Thema Diversität: www.komdim.de/start
- Das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung der Universität Duisburg-Essen koordiniert das bundesweite Netzwerk Genderkompetenz in Studium und Lehre und arbeitet eng mit dem Prorektorat für Diversity Management zusammen: www.uni-due.de/genderportal/service_genderanddiversity.shtml

Datenbanken:

- Das Projekt „Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ erhebt an vier Hochschulen Daten zur Familienfreundlichkeit. Außerdem gibt es eine Datenbank mit Praxisbeispielen zu familien-

freundlichen Maßnahmen sowie eine Datenbank mit Fachliteratur: www.familienfreundliche-hochschule.org/home

- Das Gender-Diversity-Portal der Leuphana-Universität Lüneburg bietet Informationen für alle Zielgruppen unter den Hochschulangehörigen an. Die Forschungsdatenbank PURE enthält Fachliteratur zu Genderthemen: www.leuphana.de/gender-diversity-portal.html

Beratung und Forschung:

- Das Center of Excellence Women and Science CEWS ist ein Kompetenzzentrum des GESIS – Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften und berät und forscht zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Mann und Frau: www.gesis.org/cews
- Die Stabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management ist eine Stabsstelle des Rektorats der RWTH Aachen und unterstützt die Hochschule beim bewussten Umgang mit Diversität: www.igad.rwth-aachen.de
- Die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW gibt den Gender-Report NRW heraus: www.genderreport-hochschulen.nrw.de
- Die Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung unterstützt junge Wissenschaftlerinnen mit Kindern: www.cnv-stiftung.de/de/vorhaben.html



**Wissenschaft
hat viele
Gesichter**

Impressum

Herausgeber:
Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF)
Völklinger Straße 49, 40221 Düsseldorf
www.wissenschaft.nrw.de

Konzeption
Dr. Sabine Graap (MIWF)
Dr. Isabell Lisberg-Haag (Trio MedienService)
Katja Sproß (Trio MedienService)

Redaktion
Dr. Sabine Graap (MIWF)
Dr. Isabell Lisberg-Haag (Trio MedienService)
www.trio-medien.de

Autorinnen
Roxana Craciun, Janina Delp, Nele van Leeuwen, Prof. Dr. Ilse Lenz, Dr. Isabell Lisberg-Haag, Katja Lüers,
Bettina Mittelstrass, Elena Reumschüssel, Simone Schiffer, Dr. Sabine Schmidt, Isabell Schuller, Linda Supik

Layout und Satz
Bosse und Meinhard Wissenschaftskommunikation
www.bosse-meinhard.de

Fotos
Titel: istockphoto.com; S. 3: MIWF; S. 6: Westfälische Hochschule; S. 7: Guido Schiefer; S. 9: Dr. Michael Meinhard;
S. 10: Ruhr-Universität Bochum; S. 11: Uwe Völkner / Fotoagentur FOX; S. 12: Ruhr-Universität Bochum;
S. 13: istockphoto.com / claudiobaba; S. 14: Uwe Völkner / Fotoagentur FOX; S. 19: Dr. Michael Meinhard;
S. 20: istockphoto.com / eyecrave; S. 21: Peter Grewer; S. 23: Dr. Michael Meinhard; S. 24: fotolia.de / GoodMood Photo;
S. 25: Philipp Wilhelm privat; S. 27: istockphoto.com / AVAVA; S. 28: Philipp Schaps; S. 30: MIWF

Druck
Brandt GmbH, Bonn

Juni 2014 – Auflage 2.500

Disclaimer
Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen und -werbern und oder Wahlhelferinnen und -helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt auch für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt davon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

