

Jasmina Crcic/Laura Crcic

## Alles so schön bunt hier?

### Diversity-Strategien an deutschen Hochschulen ignorieren die soziale Herkunft

Soziale Selektion im deutschen Bildungssystem ist keine Neuigkeit. Auch in der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks wird wieder einmal festgestellt, dass der Bildungsgrad der Eltern beeinflusst, ob ein Abiturient oder eine Abiturientin den Sprung an die Hochschule wagt: Von 100 Akademikerkindern nehmen 77 ein Hochschulstudium auf, von 100 Nicht-Akademikerkindern sind es hingegen nur 23. In den Hochschulen findet parallel der Trend zu mehr Vielfalt statt. *Diversity* ist »in«, denn es verspricht den Hochschulen bestmögliche Ressourcenverwertung und steht im Einklang mit einer zunehmenden Internationalisierung. Immer mehr Hochschulen entwickeln eigene Diversity-Konzepte, wobei der Aspekt der sozialen Herkunft häufig nicht ausreichend berücksichtigt wird und strukturelle Diskriminierungen negiert werden. Diese Tendenz zu einem oberflächlichen »Alles so schön bunt hier!« wollen wir beleuchten und aufzeigen, dass die soziale Herkunft aus diesem Diskurs »herausfällt«.

Die soziale Herkunft beeinflusst den gesamten Bildungsverlauf. Die dadurch stattfindende soziale Selektion wird vor allem an den Übergängen des Bildungssystems deutlich, etwa dann, wenn Schüler/innen aus nicht-akademischen Familien häufiger auf die Hauptschule als auf das Gymnasium wechseln, während es bei Schüler/innen aus akademischen Familien genau umgekehrt ist. Zahlreiche Studien haben sich bereits mit diesen Zusammenhängen beschäftigt. Mit welchen Herausforderungen Studierende aus nicht-akademischen Familien jedoch *im Verlauf* eines Studiums konfrontiert sind, welche Rolle die Hochschulen dabei einnehmen und wie die Studierenden mit diesen Heraus-

forderungen umgehen, wurde bisher nicht ausreichend bearbeitet. Fest steht, dass der Einfluss der sozialen Herkunft mit der Aufnahme eines Hochschulstudiums nicht plötzlich endet. Da Studierende nicht-akademischer Familien nicht von den Erfahrungen ihrer Eltern bzgl. eines Studiums profitieren können, besteht ein enormes Informationsdefizit hinsichtlich der Strukturen und Anforderungen. Häufig nehmen Kommiliton/innen oder ältere Geschwister, die bereits ein Studium absolviert haben, hierbei eine wichtige und kompensierende Rolle ein. Eine weitere Herausforderung für Studierende aus nicht-akademischen Familien ist der durch das Studium häufig stattfindende soziale Aufstieg und die damit einhergehende Entfernung von der eigenen Herkunft. Darüber hinaus existieren meist nicht genügend finanzielle Ressourcen, sodass diese Studierenden häufig neben dem Studium erwerbstätig und somit einer höheren Belastung ausgesetzt sind. Hochschulen verstärken die Effekte der sozialen Herkunft im Studium oft durch ihre strukturellen Gegebenheiten, wie etwa die Anonymität an großen Universitäten, die akademische Sprache, Besonderheiten der einzelnen Fachkulturen oder die Schwierigkeit, eine studienbegleitende Erwerbstätigkeit mit den Pflichtmodulen des Studienganges in Einklang zu bringen. Schwierig ist auch, dass eine niedrige soziale Herkunft im Hochschulalltag nicht sofort auffällt und den Studierenden selbst häufig nicht bewusst ist. Probleme im Studienalltag werden allein als persönliche Schwäche wahrgenommen.

Diversity-Konzepte können die Chance bieten, strukturelle Diskriminierungen abzubauen und die Auswirkungen sozialer

Herkunft zu reduzieren. Diese Chance wird bisher jedoch meist nicht ergriffen. Diversity-Konzepte stellen, ganz allgemein gesprochen, Strategien für den Umgang mit Vielfalt in einer Organisation bereit. Der Ursprung dieser Strategien liegt in den USA, zum einen in der Privatwirtschaft und zum anderen in der Bürgerrechtsbewegung. Zunächst einmal sollen sie dazu dienen, das »Potenzial Vielfalt« auch in der Hochschule voll ausschöpfen zu können. Verankert sind derartige Strategien in Deutschland schon länger in privatwirtschaftlichen Unternehmen, die z.B. global agieren und ein Interesse daran haben, dass ihre heterogene Belegschaft möglichst reibungslos und produktiv zusammenarbeitet. Im Fokus stehen dementsprechend vor allem die sich ergebenden Synergien. Ein heterogenes Team, welches gut »gemanaged« wird, produziere kreativere und innovativere Lösungen, so die Prämisse.

Wirft man einen Blick auf die aktuellen Strategien gegen Diskriminierung und für mehr Chancengerechtigkeit an deutschen Hochschulen, lässt sich schnell feststellen, dass der Begriff »Diversity« im Trend liegt und auf fast jeder Website einer Hochschule Erwähnung findet. Viele Hochschulen haben inzwischen die »Charta der Vielfalt« (eine Initiative aus der Privatwirtschaft zur Förderung der Vielfalt in Unternehmen) unterzeichnet, haben eigene »Diversity-Referent/innen« eingestellt oder »Diversity-Büros« eingerichtet. Gleichstellungsbüros werden nicht selten umbenannt in Büros für »Gender & Diversity«. Doch was beinhalten diese »Diversity-Policies« an deutschen Hochschulen und wo steht die soziale Herkunft als Ungleichheitsdimension auf dieser Agenda? Die Sichtweise, die in Diversity-Policies eingeschrieben ist, ist klar: Es geht in aller Regel um eine bestmögliche Verwertung sowohl der Studierenden als auch der Mitarbeitenden als Humanressource für die Hochschulen. Im Fokus steht der zu erwartende

Nutzen, nicht der Gerechtigkeitsaspekt. Die Vielfalt der Hochschulmitglieder wird als wertvolle Ressource verstanden, die z.B. dazu führt, dass die internationale Reputation der Hochschule (etwa durch einen hohen Anteil an internationalen Studierenden und Wissenschaftler/innen) steigt. Von struktureller Diskriminierung ist in diesem Diskurs häufig kaum die Rede. Angelehnt sind Diversity-Konzepte nicht selten an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Im § 1 des Gesetzes heißt es: »Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.« Diese genannten Ungleichheitsdimensionen, häufig auch »Big 6« genannt, werden vielfach als Kerndimensionen von Diversity-Strategien benannt. Diese Bezugnahme ist im Hochschulbereich besonders problematisch, da die soziale Herkunft in dieser Aufzählung vollständig fehlt. Darüber hinaus tendieren Diversity-Strategien dazu, die unterschiedlichen Ungleichheitsdimensionen isoliert zu betrachten. Diese Perspektive vereinfacht jedoch, was in der Realität -vielschichtig und verwoben ist. Überschneidungen der einzelnen Dimensionen sollten stärker in den Fokus gerückt werden.

Um soziale Ungleichheit im Hochschulbereich zu reduzieren, ist es jedoch unabdingbar, das System als solches zu hinterfragen und ggf. zu transformieren. Durch Diversity-Strategien werden die Studierenden in der Regel »fit gemacht« für das System Hochschule, aus dem all diejenigen, die »irgendwie anders« und nicht reibungslos passfähig sind, zunächst einmal herausfallen. Universitäre Strukturen, Defizite in der Lehre o.ä. werden im Rah-

*Im Fokus steht der Nutzen, nicht der Gerechtigkeitsaspekt*

men von Diversity-Strategien kaum angesprochen oder gar kritisch reflektiert. Soziale Ungleichheit wird individualisiert: Wer einen Migrationshintergrund hat, bekommt halt einen Sprachkurs. Wer sich als Arbeiterkind im akademischen Milieu nicht gleich zurecht findet, wird in ein Mentoringprogramm gesteckt. Die bestehenden Herrschaftsverhältnisse innerhalb der Hochschulen sind nicht Teil der Debatte.

Diversity-Strategien beinhalten also

die Gefahr, einfache und oberflächliche Pauschallösungen für sehr komplexe Ungleichheitsstrukturen anzubieten und die tiefgreifenden Effekte der sozialen Herkunft zu ignorieren. Ob Diversity-Strategien in Zukunft einen Beitrag zu einem sozial gerechteren Bildungssystem leisten werden, bleibt zumindest fraglich. Trainings und Workshops allein werden an den bestehenden Verhältnissen nur wenig ändern können.



**Jasmina Crcic**

(\* 1986) ist Doktorandin am Institut für Politikwissenschaft an der Philipps-Universität Marburg.

jasminacrcic@web.de



**Laura Crcic**

(\* 1989) ist Masterstudentin im Studiengang Soziale Arbeit an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg.

lauracrcic@web.de

*Kerstin Rothe*

## Wo bleibt Humboldt?

### Zwei Philosophen formulieren die Anforderungen an eine humane Bildung

Bildung zählt zu den wichtigsten gesellschaftspolitischen Themen und ist Dauerbrenner in den Feuilletons und den berühmtesten »Sonntagsreden« von Politiker/innen. Regelmäßig erscheinen zudem Bücher von (zum Teil selbsternannten) Bildungsexpert/innen, Pädagoginnen sowie neuerdings auch Neurowissenschaftler/innen in Form politischer Pamphlete oder als Ratgeber für bildungsbewusste Eltern oder verzweifelte Lehrer/innen. Die meisten Bücher eint, dass sie nach einer Lösung für die unterschiedlichen Probleme im deutschen Schulsystem suchen.

Tatsächlich lässt sich in den letzten Jahren auch ein steigender Reformwille im Schulbereich beobachten, dennoch kann von einer grundlegenden Verbesserung nicht die Rede sein. Die Probleme scheinen tief verwurzelt und bedürfen offensichtlich einer ganzheitlicheren Betrachtung

als sie bisher geleistet wurde. Anbieten würde sich dafür die Philosophie. Daher erstaunt es, dass zeitgenössische Philosoph/innen vergleichsweise selten mit Büchern zu diesem Thema in Erscheinung treten, obwohl sich bereits Platon in *Der Staat* oder Jean-Jacques Rousseau in *Emile* intensiv mit der Bildung von Kindern beschäftigten.

Umso erfreulicher ist, dass in diesem Jahr gleich zwei Werke von bekannten Philosophen erschienen sind, die sich mit der Bildung in Schulen auseinandersetzen und dass trotz ihrer Unterschiedlichkeit beide Bücher bereits jetzt eine hohe öffentliche Resonanz erfahren haben. Bei den Autoren handelt es sich um Julian Nida-Rümelin, Philosoph und Professor an der Ludwig-Maximilians-Universität München, sowie um Richard David Precht, Philosoph und Publizist.