

„Diversity: Vielfalt als Chance erkennen, fördern und gestalten“

Grundlage der Diversity-Strategie der Universität Bremen¹

Verantwortlich: Prof. Dr. Yasemin Karakaşoğlu, Konrektorin für Internationalität und Interkulturalität

Einleitung

Bereits 2009 hat die Universität Bremen die „Charta der Vielfalt“² unterschrieben, in der sie sich u.a. verpflichtet, die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen und über die Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft zu geben. Auf diesen Hintergrund bezieht sich die Vorlage eines Diversity-Konzepts, das den spezifischen Ansatz der Universität Bremen verdeutlicht und als Grundlage für eine Verständigung nach Innen und eine Information gegenüber Dritten gedacht ist.

Nach einem Prozess der Beratungen über die Diversity-Aktivitäten und den möglichen Stellenwert einer Diversity-Strategie für die hochschulpolitische Ausrichtung der Universität Bremen im Rektorat, wurde dieses Grundlagenpapier zur Entwicklung einer Diversity-Strategie dem Akademischen Senat am 16.05.2012 vorgelegt. Er nahm dieses zustimmend zur Kenntnis. Damit bildet das vorgelegte Strategiepapier den Beginn eines universitätsweiten und den aktuellen Erfordernissen kontinuierlich anzupassenden Verständigungsprozesses über den Umgang mit Diversität auf allen Ebenen: Lehre, Studium, Forschung, Administration und Kooperation mit außeruniversitären Partnern.

1. Verständigung über den Diversity-Ansatz der Universität Bremen

Basis der inneruniversitären Verständigung über eine gemeinsame Handlungsorientierung und Zielsetzung im Hinblick auf die den institutionellen Umgang mit der Vielfalt von Arbeits- und Lehr-Lernformen, -voraussetzungen und -zielen und im Hinblick auf unterschiedliche Orientierungen der Mitglieder der Universität sind folgende Haltungen:

- a.) Anerkennung von Vielfalt als gesellschaftlicher Tatsache
- b.) Wahrnehmung und Förderung von damit verbundenen Ressourcen sowohl zum individuellen Nutzen wie auch zum Nutzen der Institution
- c.) Berücksichtigung unterschiedlicher Unterstützungsbedarfe
- d.) Wachsamkeit gegenüber vielfältigen Formen von Diskriminierung

¹ Diskussionsstand Juni 2012

² <http://www.charta-der-vielfalt.de>

Eine universitätsweite Diversity-Strategie bildet das ideelle und institutionelle Dach für eine bereits heute existierende Vielfalt von Projekten und Maßnahmen (vgl. Punkt 3 dieses Papiers), bündelt diese und macht deutlich, wo weitergehende Maßnahmen vonnöten sind. Sie ist den aktuellen Erfordernissen dynamisch anzupassen.

Orientiert am Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind als zentrale Dimensionen von Vielfalt, die es im angemessenen institutionellen Umgang mit Menschen zu berücksichtigen gilt, zu benennen: Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion bzw. Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexuelle Identität. Hinzuzufügen ist die insbesondere im Bildungskontext relevante Kategorie der sozialen Herkunft. Im Hinblick auf Bildungsinstitutionen, die nicht nach dem Prinzip von Unternehmen funktionieren, sind die genannten Dimensionen ebenso im Sinne eines Abbaus von Benachteiligung, die sich für den Einzelnen wegen der Zugehörigkeit zu einer oder mehrerer Kategorien ergibt, wie auch im Sinne einer aktiven Wahrnehmung und bewussten Stärkung von Ressourcen, die aus eben diesen Zugehörigkeiten hervorgehen (können), zu berücksichtigen.

In dem bisherigen Ansatz der Universität Bremen im Umgang mit Vielfalt spiegelt sich ein starkes Bewusstsein für die gesellschaftliche Verpflichtung als staatliche Bildungsinstitution, gesellschaftlichen Prozessen von Ausgrenzung und Herstellung von Ungleichheit im Rahmen der eigenen institutionellen Möglichkeiten entgegen zu wirken. In diesem Sinne sieht sie sich besonders dem Anti-Discrimination/Fairness-Ansatz einer Diversity-Orientierung (aktuell über das AGG abgesichert) verpflichtet.

Mit einem erweiterten Bezug auf andere Ansätze des Diversity-Diskurses, der die bewährte Praxis der Universität Bremen zur Zielgruppenorientierung nicht verwirft, sondern durch eine weitere Sichtweise ergänzt, ergibt sich die Chance, sowohl Diskriminierung entgegen zu wirken, als auch durch die gezielte Berücksichtigung und Aufwertung von unterschiedlichen Dimensionen von Vielfalt und ihren Kombinationen das kreative Potential aller Mitglieder zu steigern und Reibungsverluste durch Umwege in der Kommunikation/Missverständnisse und fehlende Passgenauigkeit von Angeboten zu vermeiden (Learning-/Effectiveness-Ansatz).

Es geht im erweiterten Sinne von kultureller Vielfalt auch und insbesondere um einen Potentialererkennenden, kreativen Umgang mit einer Vielfalt im Denken und Handeln, in den unterschiedlichen disziplinären Zugängen und Fachkulturen zu Fragen der Forschung und Lehre. Mit dem so begründeten Rekurs auf die im englischsprachigen Diskurs durchweg positiv besetzte Kategorie „Diversity“ ist es Ziel der Strategie, die Attraktivität der Universität Bremen für Studierende und MitarbeiterInnen auf allen Ebenen sowie insbesondere für internationale Studierende und internationales Hochschulpersonal und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Universität zu steigern.

Mit ihrer Berücksichtigung [aller Mitglieder der Universität](#) erweitert die Universität Bremen den im angloamerikanischen Kontext auf die Entwicklung einer diversen Studierendenschaft konzentrierten Diversity-Begriff, bei dem alle Aktivitäten auf die gezielte Rekrutierung von historisch benachteiligten Gruppen (ethnische Minderheiten, Frauen in den Naturwissenschaften, Männer in den Geistes-, Kultur- und Pflegewissenschaften etc.) abzielen.

Bislang wurden institutionelle Maßnahmen im Umgang mit Diversität in Bildungsinstitutionen zumeist entlang der so benannten Zielgruppen, überwiegend mit dem Ziel, gruppenbezogene Benachteiligung zu kompensieren, umgesetzt. So auch an der Universität Bremen. Inzwischen wächst die Erkenntnis, dass für die Individuen nicht ein Merkmal für sich, sondern häufig eine Kombination

verschiedener Merkmale in individuell sehr unterschiedlicher Konstellation zu Ausschlussmechanismen auch im universitären Milieu beiträgt (vgl. Ergebnisse der QUEST-Untersuchung).

Diese Verknüpfung von Diversitäts-Dimensionen 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 Addition Gruppen bezogener Heterogenitätsmerkmale (z. Bsp. Geschlecht + Behinderung + Soziale Schicht). [Sie verweist auf die Querschnittsdimension von Vielfalt, die es in inklusiver Weise auf allen institutionellen Ebenen zu berücksichtigen gilt.](#)

Der intersektional geprägte Blick richtet sich auf die je individuelle und Kontext bezogene Verschränkung oder Betonung verschiedener Diversitätsdimensionen und die daraus resultierende Selbst- und Fremdwahrnehmung. Zu berücksichtigen ist, dass diese Selbst- und Fremdwahrnehmung eingebettet ist in spezifische gesellschaftliche und institutionelle Macht- und Herrschaftsstrukturen, deren Wirksamkeit kritisch reflektiert werden muss, wenn angemessene Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligung auf der einen und zur Ressourcenstärkung auf der anderen Seite entwickelt werden.

Dies bedeutet nicht, den gruppenbezogenen Maßnahmen nun weitere, stärker am Individuum orientierte Maßnahmen hinzuzufügen, sondern ist eine Aufforderung an die Institutionen der Universität sich in den bestehenden Strukturen und Angeboten stärker an der Vielfalt ihrer Mitglieder zu orientieren. Wie am Beispiel der ‚interkulturellen Öffnung der Hochschule‘ verdeutlicht werden kann, geht es darum, dass Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, Lehr- und Lernformen, Teams so ausgerichtet sind, dass sie einer Vielfalt von Voraussetzungen und Bedarfen gleichermaßen gerecht werden.

Damit sind drei Zielsetzungen verbunden:

- 1.) [Stärkung von Bildungsgerechtigkeit durch Abbau von Diskriminierung](#)
- 2.) [Potentialorientierung und internationale Positionierung bei der Gewinnung und Förderung von Mitgliedern der Universität](#)
- 3.) [Steigerung der Qualität der Studien- und Forschungsumgebung](#)

2. Die Tradition der Universität Bremen im Umgang mit Vielfalt

An der Universität Bremen als einer auf der Tradition der Reformbewegung der 1970er Jahr aufbauenden Hochschule hat die Sensibilität gegenüber der besonderen Berücksichtigung der Dimensionen Geschlecht sowie soziale Herkunft als Benachteiligungsdimensionen eine tiefe und langjährige Verankerung in ihrem institutionellen Selbstverständnis. Unterstützend wirkt sich die weitgehend hierarchearme Führungskultur aus, die Leitungsentscheidungen auf umfangreiche, universitätsweite und Statusgruppen übergreifende Diskussions- und Kommunikationsprozesse stützt. Dies drückt sich u.a. aus in der Einrichtung eines Referates Chancengleichheit und Antidiskriminierung mit der Arbeitsstelle Chancengleichheit, einer ausdifferenzierten hochschulpolitischen Repräsentationsstruktur im Bereich Frauen und Gender-, sowie der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt (ADE) und dem besonderen Wert, der der umfassenden Partizipation von Studierenden an der Gestaltung von Lehre und den Gremien der Universität beigemessen wird. Der Förderung von Zugangsmöglichkeiten

für Studierende ohne Hochschulzugangsberechtigung als Beitrag zu sozialer Bildungsgerechtigkeit fühlt sich die Universität seit langem verpflichtet. Bereits in früheren Jahren wurden berufs begleitende Studienmöglichkeiten u.a. durch die Akademie für Arbeit und Politik bereitgestellt. Mit der Einrichtung einer Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten und weiteren konkreten Maßnahmen für ein barrierefreies Studium werden die HRK-Empfehlungen „Eine Hochschule für alle“ umgesetzt. Die Ergebnisse jahrelanger Bemühungen um eine familienfreundliche Hochschule sind auf dem Campus spürbar.

Mit dem Ziel, Personen und Personengruppen, die aufgrund ihrer sozialen oder ethnischen Herkunft, Religion, ihres Geschlechts, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung und familiären Lebenssituation in den verschiedenen Statusgruppen und Bereichen der Universität unterrepräsentiert sind, gegenüber Benachteiligung zu schützen und/oder bei der Entfaltung ihrer Potentiale zu unterstützen, werden an der Universität Bremen zahlreiche zielgruppenspezifische Maßnahmen und teilweise zeitlich befristete Projekte durchgeführt.

Als bisherige Schwerpunkte der Aktivitäten der Universität Bremen zeichnen sich hier die Dimensionen Geschlecht (Auszeichnung für die umfassende Berücksichtigung der Gleichstellungsstandards durch die DFG, Projekt gender&diversity), Behinderung (Behindertenbeauftragte/r der Universität, KIS), sowie soziale Schicht und ethnische Herkunft (Mentoring-Projekte, Stipendien, u.a. Deutschlandstipendien) ab. Die institutionelle Verankerung des Gleichstellungsauftrages findet ihren Niederschlag u.a. in der langjährigen Etablierung des Amtes einer zentralen Gleichstellungsbeauftragten, nach Bremer Hochschulgesetz „Zentrale Frauenbeauftragte“, in der Teilnahme am Audit Familienfreundliche Universität, im Dual-Career-Programm und im universitätseigenen Grete-Henry-Programm zur Steigerung des Frauenanteils unter den Professorinnen. Für den Aspekt der ethnischen und sprachlich-kulturellen Vielfalt - insbesondere aber nicht nur repräsentiert durch internationale Studierende auf dem Campus - ist die Fachexpertise beim International Office gebündelt. U.a. durch den von der HRK verabschiedeten „Code of Conduct“ (2009) existiert ein überregionaler Rahmen, dem sich die Universität Bremen umfassend verpflichtet fühlt.

Diese Maßnahmen richten sich zum einen auf den Aspekt der Identifikation von Benachteiligung bestimmter Personengruppen aufgrund von gruppenspezifischen Merkmalen und auf die notwendige Reaktion der Institution auf die Identifikation dieser Benachteiligung sowie die Einrichtung spezifischer kompensatorischer Maßnahmen. Gleichzeitig findet die Sensibilisierung gegenüber der Existenz und in unterschiedlichen Kontexten relevant werdenden Diversitätsdimensionen (z.B. Gender, Behinderung, Alter, ausländischer Pass) auch Eingang in institutionelle Handlungsvorgaben (Berufungsordnungen, Einstellungsvoraussetzungen, Studienzugsregelungen etc.) und spiegelt damit einen institutionell verankerten, ‚sensiblen Geist‘ im Umgang mit Vielfalt an Voraussetzungen und Bedürfnissen. Hier ist über Jahrzehnte viel Fachexpertise im Umgang mit Gleichstellungsfragen, emanzipatorischen Bildungsanliegen und mit speziellen Zielgruppen aufgebaut worden, die angesichts veränderter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen als gute Grundlage für die Formulierung einer Diversity-Strategie mit stärkerer Betonung der Intersektionalität, und konkreter struktureller Querschnittverankerung dienen kann.

3. Aktueller Stand zielgruppenspezifischer und Diversity- Maßnahmen in zentralen Handlungsebenen der Universität

Die im Folgenden für zentrale Handlungsebenen aufgeführten Maßnahmen und Projekte geben einen Einblick in den aktuellen Stand sowohl zielgruppenspezifischer wie auch übergeordneter Diversity-Projekte an der Universität Bremen.

3.1 Ebene Studium und Lehre

Grundlage in diesem Bereich sind die vier handlungsleitenden Basisbausteine: Antidiskriminierung, Gleichstellung, Zielgruppenförderung und Kommunikationsförderung. Verbunden sind diese durch die Idee der Vernetzung und Aktivierung als cross- und intersektionale Verbindungen. Umgesetzt wird dies in Maßnahmen für ein familienfreundliches Studiums, der Geschlechtergerechtigkeit (MINT und Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaften und Technik), der Barrierefreiheit, des Nachteilsausgleichs und der gezielten Förderung studentischer Interessensvertretungen und Eigeninitiativen (z.B. EULe, AG familienfreundliches Studium, IG Handicap). Grundsatz ist die Stärkung von Eigenverantwortung und Selbständigkeit.

In diesem Bereich ist die Universität Bremen bereits seit Jahren aktiv und ist dementsprechend ausgewiesen. Wesentlicher Bestandteil des Diversity-Managements der Universität Bremen in Studium und Lehre ist die Studierendenbefragung QUEST (im Rahmen des CHE-Projekts „*Vielfalt als Chance*“). Mit dieser Befragung werden einerseits wichtige soziometrische Daten erhoben. Zugleich wird ein Ansatz verfolgt, Studierendenprofile zu ermitteln (ähnlich wie die Ermittlung lebensweltlicher Milieus in den Sinus-Sociovision Millieu-Studien zur Bevölkerung in Deutschland), die aufgrund einer Kombination verschiedener Merkmale (Intersektionalitätsansatz) durch die Institution Universität systematisch bevorzugt oder benachteiligt werden. Dies dient 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. Die Ergebnisse von Quest ermutigen, diesen Ansatz weiter zu verfolgen. Quest soll als Wiederholungsbefragung auch in Form eines Monitoring-Instrumentes weiter verwendet werden.

Für die Teilnahme am Projekt „*Ungleich besser – Verschiedenheit als Chance*“ des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft hatte sich die Universität Bremen mit dem Beitrag „*Vielfalt als Tradition und Zukunft*“ beworben. Im Mittelpunkt der konkreten Maßnahmen stand die Sensibilisierung Lehrender und anderer MultiplikatorInnen in Lehre und Studium für die Heterogenität der Studierendenschaft und einen angemessenen Umgang mit Diversität. Mit der Förderung dieses Antrags wurde die Universität Bremen als eine von acht Hochschulen in den Benchmarkingclub aufgenommen, in dem die Erfahrungen der Hochschulen regelmäßig ausgetauscht und gemeinsam das Konzept eines Diversity-Audits für Hochschulen entwickelt wurden. Als ein Ergebnis des Projekts „*Vielfalt als Tradition und Zukunft*“ wurden individuelle Coachings für Lehrende zum Thema „Berücksichtigung von Diversität der Studierenden in der Lehre“ entwickelt, die Interessierte in Anspruch nehmen können.

Zu den Maßnahmen auf Projektbasis, die im Rahmen der Verknüpfung von Internationalität, Interkulturalität, Antirassismus, Sensibilität gegenüber sozialer Benachteiligung und dem Faktor Gender an der Universität Bremen durchgeführt werden, gehören verschiedene *Schulungs- und Mentoring-Projekte* wie z.B. das Förderprojekt für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund und „*MiCoach*“ zur Steigerung des Anteils von Studierenden mit Migrationshintergrund (Fachbereich 12).

Ein neues Projekt ist „*Da(s) ist Wissen*“, bei dem WissenschaftlerInnen der Universität Bremen in Stadtteilen mit hohem Anteil an Jugendlichen aus bildungsfernen Familien an zentralen Orten, etwa in Form der „Freitagsuni in der Stadtebibliothek Gröpelingen“ ihre Forschungsgebiete vorstellen und so die Jugendlichen an die Universität heranführen. Darüber hinaus gibt es etablierte Angebote der *Schüleruniversität/Kinderuniversität*, der *EINBLICKE* und des *Schnupperstudiums* für ausgewählte Fächer (u.a. Jura, Natur- und Technikwissenschaften für Schülerinnen). Ein weiteres Beispiel ist das 2012 abgeschlossene Projekt „*Student Service@school*“. Ziel ist hier explizit die verstärkte Gewinnung von Schülerinnen und Schülern aus sozial benachteiligten Kontexten und/oder mit Migrationshintergrund durch schulisches Engagement von Studierenden der Universität (mit und ohne Migrationshintergrund sowie unter Beteiligung internationaler Studierender) in Form eines Service Learning-Projekts. Mit „prepare“ hat die Universität Bremen ein eigenes Konzept des Vorbereitungsstudiums für internationale Studierende eingeführt, um ihren erfolgreichen Einstieg ins Studium zu unterstützen.

Mit dem Projekt „*kompass-forum international*“ wurde darüber hinaus im International Office ein Netzwerk „*Internationaler Campus*“ aufgebaut, welches die eigenverantwortliche Gestaltung der Studierenden von internationalen Begegnungen auf dem Campus der Universität, den Wohnheimen und in der Stadt unterstützend begleitet. Das Motto „Durch Vernetzung und Internationalisierung zum Studienerfolg“ richtet sich sowohl an die Zielgruppe internationaler Studierender als auch an Bremer Studierende (mit und ohne Migrationshintergrund). Studierende werden hier als interkulturelle TrainerInnen und studentische TutorInnen ausgebildet, für Beratungssituationen geschult. Eine weitere Säule von „*kompass-forum international*“ ist die Motivation und Betreuung diverser, von Studierenden selbstverwalteter, Projektgruppen (regionale Communities, kulturelle Angebote, Exkursionen, Workshops) durch das International Office. Diese Projektgruppen verstehen sich als lebendiger Teil einer Diversity-Kultur und tragen diese Idee als Multiplikatoren in die Universität.

Das internationale Engagement dieser Studierendengruppen ist wiederum eng verzahnt mit dem neuen Projekt „*Interkulturelles Zertifikat*“ des International Office: in diesem Projekt können Studierende thematisch einschlägige Veranstaltungen aus verschiedenen Fachbereichen belegen und zertifizieren lassen, um damit den Erwerb interkultureller Kompetenz belegen können. Darüber hinaus wurde 2010 erstmalig ein Preis des International Office für sozial engagierte und im Studium erfolgreiche Studierende mit Migrationshintergrund ausgelobt, ergänzend zu dem DAAD-Preis für erfolgreiche und sozial engagierte internationale Studierende.

Mit ca. 18% Studierenden, die aufgrund verschiedenster Merkmale (z.B. nicht-deutsche Erstsprache bei sich oder den Eltern, siehe Ergebnis der Quest-Befragung) einen Migrationshintergrund zu haben scheinen, liegt der Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund noch hinter dem Anteil an Abiturienten und Abiturientinnen in Bremen (23%). Familiäre Mehrsprachigkeit als Ressource nimmt das im Wintersemester 2011 aufgelegte Projekt der „*Akademischen Mehrsprachigkeit*“ auf, hier können Studierende mit Russisch, Polnisch oder Türkisch als Herkunftssprache bzw. mit bereits guten Grundlagen in diesen Sprachen diese akademisch erweitern. Das Angebot wird ergänzt durch Kurse in Deutsch als Zweitsprache und Englisch als Wissenschaftssprache für alle.

Bei der Vergabe der Studienstipendien im Rahmen des „*Deutschlandstipendiums*“ setzt die Universität Bremen neben dem Leistungsaspekt auf besondere soziale Lagen, darunter z. B. familiäre Verpflichtungen und Migrationshintergrund in Verknüpfung mit sozialem Engagement als Faktoren, die bei der Vergabe besonders berücksichtigt werden.

Auch in den Studieninhalten und dem Fächerspektrum spiegelt sich die Diversity-Orientierung der Universität Bremen. Dazu gehört die kritisch-reflektierende Auseinandersetzung mit Diversity-Aspekten in Angeboten der General Studies und in verschiedenen Studiengängen explizit zum Selbstverständnis an der Universität Bremen. Beispiele hierfür sind: Studienangebote im Bereich Gender-Studies, der Studiengang Transkulturelle Studien, der Studienbereich Interkulturelle Bildung als Querschnittsdimension der Erziehungswissenschaft sowie der Studiengang Inklusionspädagogik. Der Umgang mit Heterogenität ist integraler Pflicht-Bestandteil aller Lehramtsstudiengänge der Universität Bremen und Bestandteil des Wahlpflichtangebotes der General Studies. Der erwähnte Erwerb des „Zertifikats Interkulturelle Kompetenz“ steht grundsätzlich allen Studierenden frei.

Weiter ausbauen will die Universität Bremen den erst im Ansatz entwickelten Zugang von Personen ohne Hochschulzugangsberechtigung zum Studium. Auch erleichterte Zugänge zur Promotion jenseits klassischer Bildungswege sind Elemente der Diversity-Orientierung, die stärker als bisher die individuellen Fähigkeiten in den Vordergrund stellen. Auch hier ist die Universität Bremen bereits in verschiedenen Gremien in einen Diskussionsprozess eingetreten.

Mit steigender Anzahl von Projekten und Erfahrungen zeichnen sich zunehmend Synergien bezüglich sinnvoller Maßnahmen zum Umgang mit Diversität in der Studierendenschaft ab: Insbesondere die Flexibilisierung von Studienstrukturen und –plänen würde einer großen Zahl Studierenden ein erfolgreiche(re)s Studium ermöglichen und die verschiedenen Unterstützungsstrukturen effektiver machen.

3.2 Ebene wissenschaftlicher Nachwuchs

Mit strukturierten Graduiertenprogrammen, u.a. im Bereich der Meeres- und Klimaforschung sowie der Sozialwissenschaften bietet die Universität Bremen Nachwuchswissenschaftlern und –wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Fachgebiete strukturierte Möglichkeiten zur Promotion. Mit dem Promotionszentrum ProUB wurde eine zentrale Anlaufstelle für alle, auch internationale Promotionsstudierende, jenseits der strukturierten Programme geschaffen, das sich u.a. die Steigerung der interkulturellen Kompetenz als Schlüsselkompetenz für die weitere berufliche Laufbahn zum Ziel gesetzt hat und durch spezielle Unterstützungsmaßnahmen die Erfolgchancen auch der internationalen Studierenden erhöhen möchte. Ein weiterer Schwerpunkt des Promotionszentrums ist die Erhöhung des weiblichen wissenschaftlichen Forschungsnachwuchses. Erkenntnisse, die hier über die spezifischen Stolpersteine für weiblichen Wissenschaftsnachwuchs gewonnen werden, können direkt in die universitätseigenen Unterstützungsmaßnahmen einfließen.

An der Arbeitsstelle Chancengleichheit wurde aus Mitteln des BMBF ein auf Studierende abzielendes Projekt „*enter science für studierende mit migrationshintergrund*“ etabliert, bei dem es darum geht, durch gezielte Einbindung der Studierenden in Forschungsprojekte, die Anteile von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern mit Migrationshintergrund geschlechterparitätisch zu erhöhen.

3.3 Ebene Forschung

Vor allem die ausgeprägte Interdisziplinarität als traditionelle Stärke der Universität Bremen ist als eine wichtige Komponente von Diversity in der Forschung zu verstehen. Hier werden Fächergrenzen

überwunden und neue, innovative Denkweisen entwickelt, die den Gedanken der Vielfalt von Zugangsmöglichkeiten zu wissenschaftlicher Forschung unterstützen. Die Einrichtung von Creative Units 2011 als innovative Forschungseinheiten unter Beteiligung internationaler Nachwuchsforscher und -forscherinnen kommt diesem Gedanken entgegen.

Aktiv betrieben wird an der Universität Bremen Migrationsforschung und Forschung zu Effekten sozialer Ungleichheit auf Ebene von Staat, Gesellschaft und Institutionen. Auf der Ebene von Forschung drückt sich die Diversity-Orientierung u.a. in der diversity-sensiblen Personalentwicklung und –auswahl im Bereich der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus. Das universitätseigene Grete-Henry-Programm zielt auf die Steigerung der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit durch gendersensible Ausschreibungen und die gezielte Steigerung des Anteils von Frauen unter den Professoren ab.

Inwiefern auf der Ebene des akademischen Personals Personen mit Migrationshintergrund vertreten sind, ist derzeit nicht messbar, mit einem Anteil von 7% Professoren und Professorinnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegt Bremen allerdings unterhalb des Bundesdurchschnitts, hier zeichnet Handlungsbedarf ab, der auch fachbereichsspezifisch umgesetzt werden müsste.

Internationalität ist ein weiterer Aspekt von Vielfalt in der Forschung. Die Universität stärkt ihre Attraktivität für internationale Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen über vielfältige Aktivitäten des International Office, u.a. durch verstärkte Bemühungen in der Entwicklung einer Willkommenskultur mit Gastwissenschaftlerempfang, Welcome-Center, einem wöchentlichen Café International für internationale Gäste und die an Internationalität interessierte universitäre Öffentlichkeit in der Cafeteria GW2 und Ringvorlesungen unter Beteiligung der Gastwissenschaftler und –wissenschaftlerinnen.

3.4 Ebene Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnen-Schulung

Auf dieser Ebene finden bereits zahlreiche Sensibilisierungsmaßnahmen statt, so wurde im Rahmen des Projekts „Ungleich besser!“ ein Schulungs- bzw. Trainingsprogramm für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bzw. Multiplikatoren und Multiplikatorinnen im studentischen Bereich entwickelt; demnächst folgt diesem ein Feedback-Angebot für Lehrende bzgl. diversity-gerechter Lehre.

Für MitarbeiterInnen des International Office aber auch der sonstigen Verwaltungsbereiche gibt es bereits heute fakultative universitätsinterne Angebote zu Diversity- bzw. Interkulturellen Trainings (u.a. im Rahmen des „Interkulturellen Zertifikats“), wie auch zu Sprachkursen, um besser auf die internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen zu können.

Im Zukunftskonzept der Universität Bremen ist das Ziel, Gender- und Diversity-Awareness-Trainings für Verantwortliche in Forschung und Lehre anzubieten, formuliert. Daneben gibt es bereits jetzt eine Reihe von Angeboten in diesem Bereich durch die Personalentwicklung, zu denen aktuell Aktivitäten über die Verständigung zu einer ‚neuen Führungskultur‘ gehören (Dezernat 5).

4. Zentrale Maßnahmen zur strukturellen und nachhaltigen Verankerung der Diversity-Strategie

Auf den bisherigen Maßnahmen aufbauend, sie stärker miteinander verknüpfend und die Idee der strukturellen Implementation³ von Diversity unter besonderer Berücksichtigung der Ebene der Fachbereiche aufgreifend, werden im Folgenden zentrale Schritte formuliert, die zur Sicherung der Nachhaltigkeit einer universitätsweiten Diversity-Strategie notwendig wären:

a.) Bekenntnis zur hier formulierten Diversity-Strategie im nach außen sichtbaren Profil der Universität, in Uni-Publikationen, auf der Website

→ *Erhöhung der Sichtbarkeit*

b.) Im ersten Schritt Etablierung eines Initiativkreises „Diversity“, der für Studium, Lehre, Forschung und Administration sowie für Fragen von Internationalisierung, Gleichstellung und Antidiskriminierung zentral verantwortliche MitarbeiterInnen, verantwortliche VertreterInnen von zunächst drei Fachbereichen (die Fachbereiche 02, 06 und 12 haben sich 2012 bereit erklärt, am Initiativkreis aktiv mitzuwirken) und Studierende angehören. Seine Aufgabe ist es, die Möglichkeiten und zeitlichen Abläufe für die Querschnittsverankerung der Diversity-Strategie auf den Ebenen der Zentrale und am konkreten Beispiel von drei Fachbereichen auf der Ebene der Dezentralen auszuloten. In einem weiteren Schritt soll dieser Initiativkreis durch einen erweiterten Kreis mit zentralen AkteurInnen aus dem Bereich der Zielgruppenorientierung bei der konkreten Formulierung von Handlungserfordernissen und –möglichkeiten und bei der Umsetzung der Maßnahmen beraten werden.

→ *Evaluation, Erstellung von Arbeitsgrundlagen und Nachhaltigkeit*

c.) Zusammenführung und Auswertung existierender, Diversity-relevanter Daten und Fakten als Grundlage für eine Evaluation der Diversity-Strategie und einer Berichtskultur über Vielfalt, Überprüfung aller universitätsweiten Erhebungen auf die Berücksichtigung der verschiedenen Diversitätsdimensionen, um die Vergleichbarkeit von Daten und ein Monitoring zu ermöglichen, Verwendung aufeinander abgestimmter und einheitlicher Indices und Items zur Erhebung von Diversity-Dimensionen in allen universitätseigenen Berichten und Umfragen zu verwenden, um die Vergleichbarkeit der Daten im Längs- und Querschnitt zu ermöglichen und eine gesicherte Datenbasis zu erhalten, Fortsetzung der Teilnahme an der QUEST-Befragung

→ *Evaluation, Erstellung von Arbeitsgrundlagen, Nachhaltigkeit*

d.) Ausweisen von spezifischen Ressourcen für die Umsetzung der Diversity-Strategie

→ *Nachhaltigkeit*

³ „Die Vielzahl an Aktivitäten macht deutlich, dass Diversity Management nicht nur ein Maßnahmenpaket ist, das es abzuarbeiten gilt. Vielmehr handelt es sich um ein Vorhaben, das einerseits auf Veränderungen der Organisationskultur und -struktur abzielt. Gleichzeitig geht es darum, Veränderungen im Verhalten und in den Werten der Beschäftigten anzuregen. Ein strukturiertes Change Management Programm ist daher ein impliziter Teil des Diversity Managements. Als nachhaltig erfolgreiche Vorgehensweise hat sich die verbindliche Top-Down-Strategie von Seiten der Organisationsführung (z.B. über Zielvereinbarungen) erwiesen. Ebenso erprobt ist die Forcierung von Bottom-Up-Maßnahmen (z.B. über Aktivitäten der Organisationsnetzwerke), die ausgehend von der Organisationsbasis Veränderungen initiieren und aufgreifen“ (Charta der Vielfalt 2009).

e.) Vereinbarung konkreter, fachbereichsspezifischer Maßnahmen und Formulierung von Parametern (Standards, ähnlich wie im Gleichstellungsbereich – vgl. DFG) der Diversity-Orientierung/-Sensibilität in den Perspektivgesprächen zwischen Rektorat und Fachbereichen (2012)

→ *Organisationsentwicklung, Nachhaltigkeit*

f.) Stärkung der Internationalität als Beitrag zu Diversity: Erhöhung des Anteils von WissenschaftlerInnen aus dem Ausland durch internationale Ausschreibungen von Professuren und NachwuchswissenschaftlerInnenstellen, Entwicklung einer eigenen Sprachenpolitik der Universität Bremen (Wissenschaftssprachen Deutsch und Englisch), Erweiterung von englischsprachigen Studienangeboten

→ *Personalentwicklung, Nachhaltigkeit*

g.) Implementation einer Assessment-Einheit in Berufungsverfahren zum Umgang mit Diversität bei Hochschulangehörigen (insbesondere im Umgang mit MitarbeiterInnen und Studierenden)

→ *Personalentwicklung, Nachhaltigkeit*

h.) Verbindliche Diversity-Trainings für Führungskräfte/Führungskräfte in Gremienverantwortung in Verwaltung, Lehre und Forschung

→ *Personalentwicklung, Nachhaltigkeit*

i.) Kontinuierliche Pflege der bereits begonnenen Zusammenstellung aller Diversity-orientierten Angebote der Universität unter einer gemeinsamen Plattform als Voraussetzung für die weitere Vernetzung und die Sichtbarkeit und Nutzung der Angebote

Für eine erste Zusammenstellung, siehe:

(<http://www.uni-bremen.de/universitaet/profil/chancengleichheit-und-antidiskriminierung.html>)

→ *Sichtbarkeit, Nachhaltigkeit*

k.) Einrichtung von kontinuierlichen universitätsweiten Diskussionsforen zu den verschiedenen Aspekten und Zielsetzungen der Diversity-Strategie und ihrer Umsetzung auf den verschiedenen Ebenen (FB, Gremien, Verwaltung, Studierendengruppen). Als ein Weg wird die Herstellung analoger (z.B. Podiumsdiskussionen) und virtueller (z.B. Blogs) universitärer Kommunikationsplattformen betrachtet, die den Hochschulangehörigen Foren zum Austausch über ihr Verständnis eines adäquaten Umgangs der Institution Hochschule mit der unterschiedlichen Heterogenität ihrer Mitglieder bietet. Es geht dabei vor allem darum, Reflexionsprozesse über die Wahrnehmung von Diversity-Dimensionen im alltäglichen Miteinander an der Universität anzuregen, hier für eine offensive Auseinandersetzung mit Haltungen, Handlungen und Orientierungen zu sensibilisieren. Hier wird auch mit außeruniversitären Experten und Akteuren zusammen gearbeitet (z.B. im BremerForum:Diversity).

→ *Erhöhung der Sichtbarkeit, Erfahrbarkeit*

l.) Diversity-orientierte öffentliche Veranstaltung mit Festcharakter, sowohl Diversity positiv verstärkend/zelebrierend wie auch Ausgrenzung kritisch reflektierend als Signal in die Uni hinein und aus ihr heraus: Sommerfeste des Rektorats, Festival Contre le Racisme, Neujahrsempfang, Internationales Sportfest, „Culture Nights“ (IO), ein jährlicher International Day, organisiert in Kooperation mit den internationalen Studierendencommunities, Fotoausstellungen etc. unter breiter Beteiligung der verschiedenen, unterschiedliche Diversity-Dimensionen repräsentierenden Gruppierungen in Kooperation mit der Universitätsleitung

→ *Erhöhung der Sichtbarkeit, Erfahrbarkeit*

m.) Auslobung eines universitätsinternen Preises „Vielfalt: Ausgezeichnet!“ zur vorbildlichen Umsetzung der Diversity-Strategie in Fachbereichen, im Bereich Studium und Lehre, Forschung, in den Gremien, bei der Nachwuchsförderung, in der Verwaltung etc.

→ *Erhöhung der Sichtbarkeit, Erfahrbarkeit*

Anhang:

Information über die Projekte „Vielfalt als Chance und „Ungleich besser“

I. „Vielfalt als Chance“

Projekt des CHE im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung. Laufzeit: Anfang 2010 bis Mitte 2012. Projektbeteiligte: zunächst acht ausgewählte Hochschulen.

Gegenstand: Entwicklung und Einsatz einer neuartigen Studierendenbefragung. Die Befragung QUEST soll den Hochschulen soziometrische Daten hinsichtlich sozialer, kultureller, familiärer Herkunft und der aktuellen Studiensituation liefern und damit die Basis eines Diversitys-Monitorings bilden. Zugleich beinhaltet QUEST einen psychometrischen Fragenteil, dessen Auswertung Schlussfolgerungen bezüglich Identität, Identifizierung mit der Hochschule und dem Studium, sozialer Verankerung auf dem Campus etc. zieht und damit neue Ansatzpunkte für gezielte Identifikation von Barrieren im Studium oder für die Ansprache und Förderung von Studierenden bietet. Aus den Daten der ersten Befragungen wurden hochschulübergreifend acht verschiedene Studientypen generiert, denen es aufgrund der Verschränkung unterschiedlicher Faktoren in verschiedener Weise gelingt ihr Studium zu gestalten.

Die Universität Bremen hat sich im November 2010 und Februar 2011 an den QUEST-Befragungen (Vollerhebung unter allen Studierenden) und an der jeweiligen Entwicklung der Fragebögen beteiligt. Ferner gehörten zum Projekt die Mitwirkung an den bislang zwei bundesweiten Konferenzen über Diversity-Monitoring und Diversity-Strategien sowie an der hochschulübergreifenden Auswertung der Befragungen im Rahmen der Projekthochschulen sowie an den entsprechenden Veröffentlichungen des CHE.

Inzwischen beteiligen sich über 20 Hochschulen an QUEST, eine Fortführung über den Projektzeitraum hinaus ist geplant.

Die QUEST-Ergebnisse der Universität Bremen (inklusive der Auswertung der hochschuleigenen Fragen darin) werden im Rahmen eines Forums am Tag der Lehre am 6. Juni vorgestellt.

Weitere Informationen zum Projekt: www.uni-bremen.de/quest

I. Ungleich besser – Verschiedenheit als Chance

Projekt des Stifterverbandes der deutschen Wissenschaft (Durchführung: CHE). Laufzeit: Mitte 2010 bis Mitte 2012. Projektbeteiligte: acht Hochschulen, ausgewählt aus 56 Bewerbungen.

Gegenstand: Hochschulen beteiligten sich mit eigenen Projekten (Förderung im Umfang von 25.000 Euro durch den Stifterverband) am Benchmarkingclub Diversity. In diesem wurden projektübergreifende Erfahrungen zu Themen wie „Strukturen“, „Kommunikation“, „Diversity-gerechte Lehre“, „Monitoring“ ausgetauscht und mit Blick auf ein Diversity-Audit an Hochschulen beraten. Im Rahmen der sechs Benchmarkingclub-Sitzungen, einer bundesweiten Tagung und Einzelkonsultationen wurde ein gemeinsamer Vorschlag für ein Auditierungsverfahren „Gelebte Vielfalt – gestaltete Diversity“ entwickelt, welcher im Sommer als Publikation des Stifterverbandes vorgestellt wird.

Der Audit-Vorschlag bildet den im Benchmarkingclub erzielten Erkenntnis- und Kompetenzgewinn sowie die gemeinsam als grundlegend definierten Bestandteile einer Diversity-Strategie und eines Diversity-Managements ab. Dazu gehören:

- **Commitment:** Die Verständigung über den Potentialcharakter von Heterogenität (in einer Hochschule, analog der Verständigung über den Diversity-Ansatz der Universität Bremen, und als Antrag zur Aufnahme in den Auditierungsprozess)
- **Strategie:** Ziele im Umgang und der Gestaltung von Diversität vor dem Hintergrund des Status quo und der allgemeinen Entwicklungsperspektive der Hochschule: Mission/Leitbild, Hochschulkultur
- **Monitoring / Controlling:** Aufbereitung geeigneter Informationen und Daten für die Bewertung im Rahmen von Qualitätssicherungsmaßnahmen
- **Maßnahmen:** Aktivitäten in den Handlungsfeldern Studium und Lehre, Service und Beratung, IT und Liegenschaften, Personalmanagement, PR und externe Kommunikation, interne Kommunikation und Partizipation
- **Strukturen:** sichtbare und belastbare Strukturen des Diversity-Managements, die das Monitoring, die Maßnahmen und die notwendige organisatorische Vernetzung gewährleisten. Entsprechende Ressourcenausstattung.

Hochschulen bewerben sich mit einem eigenen Projekt um die Aufnahme in den Benchmarkingsclub. Dort werden aktuelle Themen erörtert, ExpertInnen gehört und der Austausch gepflegt. Mit Selbstberichten zu Beginn und am Ende des zweijährigen Auditierungsverfahrens, dem hochschulübergreifenden Dialog mit bereits auditierten Hochschulen sowie der Verpflichtung zur Offenlegung der eigenen Aktivitäten wird das Verfahren abgerundet.

Die acht Hochschulen des Benchmarkingsclubs 2010-2012 wurden im Rahmen der Abschlussveranstaltung vom Stifterverband auditiert. Die Übergabe des Zertifikats hat am 2. Juli stattgefunden.

Die Projekte „Vielfalt als Chance“ und „Ungleich besser“ wurden mit einer gemeinsamen Abschlussveranstaltung am 2./3. Juli in Berlin beendet.