

Katrin Lux und Dr. Daniela Marx¹

Diversität an der Universität Göttingen

Auf dem Weg zu einer diversitätsgerechten Organisationskultur

Im Frühsommer 2015 hat auch die Göttinger Universität die *Charta der Vielfalt* unterzeichnet, die es seit 2006 gibt. Die unterzeichnenden Unternehmen und Bildungseinrichtungen verpflichten sich damit, ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Talente optimal entwickeln und entfalten können.

1. Bedeutung der Charta

Handlungsleitend ist bei dieser Verpflichtung insbesondere die Frage, wie die Studien- und Arbeitsbedingungen zu gestalten sind, damit die Universität Göttingen allen Angehörigen ein gutes Umfeld bietet – entsprechend der jeweiligen biografischen Hintergründe, qualifikatorischen Voraussetzungen und Lebensumstände.

Jede Institution wählt bei der Implementierung ihren eigenen Weg. Der Blick auf andere Universitäten zeigt, dass einige eine zentral gesteuerte Strategie verfolgen („top-down“-Strategie), während andere von vielfältigen, dezentral angelegten und zum Teil bereits seit langem etablierten Maßnahmen und Aktivitäten ausgehen und daran dann ein auf zentraler Ebene angesiedeltes Vorgehen anschließen („bottom-up“-Strategie). An der Universität Göttingen werden beide Strategien gleichzeitig verfolgt – denn erst das abgestimmte Zusammenspiel beider Ebenen führt zu strukturellen Konsequenzen im Sinne eines Wandels der Organisationskultur.

Um wirklich in die gesamte Organisation wirken zu können, müssen alle zentralen Handlungsfelder einbezogen und für das jeweilige Aufgabengebiet Instrumente und Maßnahmen entwickelt werden.

Diese Handlungsfelder umfassen unserer Auffassung nach:

1. Strategie und Struktur

Beispiele dafür sind die Entwicklung einer Vision oder auch die erforderliche

¹ Katrin Lux und Daniela Marx haben diesen Beitrag als mündlichen Vortrag für die Begleitveranstaltung zur Unterzeichnung der *Charta der Vielfalt* durch die Universität Göttingen am 9. Juni 2015 verfasst und im Anschluss geringfügig überarbeitet. Katrin Lux ist in der Abteilung *Studium und Lehre* zuständig für den Bereich *Diversity Management*, Daniela Marx ist als Referentin für *Gender und Diversity in Lehre und Studium* im *Gleichstellungsbüro der Universität Göttingen* tätig.

Ressourcenausstattung, um diese Vision umzusetzen.

2. *Personalmanagement*

Das Personalauswahlverfahren, die Personalentwicklung oder auch die Berufungspolitik.

3. *Service und Beratung*

Hierunter fallen neben den Studien- und Fachberatungen auch Angebote wie der Hochschulsport.

4. *Interne Kommunikation und Partizipation*

Hier können beispielhaft die Gremienkommunikation oder auch die Entwicklung einer spezifischen Campuskultur genannt werden.

5. *Kommunikation und Darstellung nach außen*

Dies umfasst u.a. den Internetauftritt, aber auch die Kommunikation mit Schulen oder die erfolgreiche Ansprache von potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

6. *IT und Liegenschaften*

Diese sind zentral für barrierefreie Zugangsmöglichkeiten oder die Gestaltung der Lernumgebung.

7. *Studium und Lehre*

Dies betrifft bspw. die Vereinbarkeit von Studium und Familienpflichten, die Studierbarkeit der Studiengänge für alle oder auch die didaktischen Anforderungen eines forschungsorientierten Studiums.

Die Berücksichtigung von Diversität sollte dabei kein einzelnes oder zeitlich befristetes Projekt sein. Es geht um eine langfristige Veränderung des Personalmanagements und der Organisationskultur. Eine besondere Herausforderung ist folglich, Diversität als Querschnitt zu etablieren, d.h. Diversität sollte mit allen wichtigen Organisationsprozessen verbunden und vernetzt werden, langfristig angelegt und möglichst direkt an die Leitung angebunden sein. Ohne den Querschnittscharakter würde die interne Heterogenität einzelner Zielgruppen etwa in Bezug auf soziale Herkunft, Bildungsgrad oder gesundheitliche Situation nicht ausreichend berücksichtigt, und bestehende Schnittmengen würden zu wenig in zielgruppenübergreifenden Projekten gemeinsam gestaltet.

Wie wir im folgenden Beitrag darlegen werden, liegt noch viel vor uns, aber unterm Strich lässt sich auch festhalten, dass an der Universität Göttingen dieser Veränderungsprozess in mehreren Handlungsfeldern bereits begonnen wurde: So wurden Ziele definiert, die aber noch verfeinert werden müssen, für die Analyse des Status quo und die Entwicklung einer Strategie wurden erste

Schritte unternommen, und viele Maßnahmen wurden und werden bereits umgesetzt. Bevor wir jedoch zu einer ersten, vorläufigen Bestandaufnahme der Situation in Göttingen kommen, werden wir in Kürze den gesellschaftlichen Kontext und die sozio-ökonomischen Herausforderungen skizzieren, die zur zunehmenden Bedeutung des Diversitäts-Ansatzes geführt haben.

2. Gesellschaftliche Entwicklungen ...

Dass die Universität Göttingen die *Charta der Vielfalt* unterzeichnet hat und sich vermehrt mit Diversität beschäftigt, liegt auch an den derzeitigen gesellschaftlichen Entwicklungen, die Hochschulen zunehmend herausfordern. So spiegelt sich etwa der demografische Wandel in einer veränderten Zusammensetzung der Studierenden, aber auch des wissenschaftlichen und administrativen Personals wider. Zudem können sich Hochschulen als gesellschaftspolitische Akteurinnen nicht den aktuellen Entwicklungen entziehen und müssen daher auch auf zahlreiche Anforderungen reagieren, seien es

- die wachsende Bedeutung von veränderten Kompetenzen in der Wissens- und Informationsgesellschaft,
- der verschärfte Wettbewerb in Wissenschaft und Hochschullandschaft,
- der Fachkräftemangel sowie eine im europäischen Vergleich niedrige Akademiker_innenquote,
- die wachsende internationale Mobilität und ein zunehmender Anteil von Studierenden und Beschäftigten mit (familiärer) Migrationserfahrung,
- zunehmende Individualisierung, Wertewandel und geänderte Lebensstile,
- lebenslanges Lernen und veränderte Erwerbsbiografien oder
- der zunehmende Wunsch nach Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sowie einer ausgeglichenen Work-Life-Balance.

Die Beschäftigung mit Diversität folgt also der Dynamik der aktuellen sozialen und politischen Veränderungsprozesse. Dieser gesamtgesellschaftliche Wandel macht auch vor der Sozialstruktur der Hochschulen nicht halt und fordert von diesen passende Antworten. Angesichts dieser gesellschaftlichen Herausforderungen braucht es Maßnahmen, die in ein konzeptionelles und strategisches Vorgehen eingebunden werden. Damit wird die Berücksichtigung von Diversität zu einer Kernaufgabe der Hochschulentwicklung: Es geht darum – im Einklang mit dem jeweiligen Hochschulprofil – eine diversitätsorientierte Organisationskultur zu etablieren.

3. ... und ihre Effekte auf die Hochschulen

Der skizzierte *gesellschaftliche Wandel* hat an den Hochschulen bereits erste Auswirkungen gezeigt: Zum einen sind die Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere die Studierendenschaft, zunehmend divers zusammengesetzt, zum anderen ist aber auch eine erhöhte Sensibilität für diese Diversität zu verzeichnen.

Dies ist auch von relevanten hochschul- und wissenschaftspolitischen Akteurinnen und Akteuren (wie z.B. *HRK, Wissenschaftsrat, CHE, DFG* und *Stifterverband*) in den letzten Jahren verstärkt aufgegriffen und als Herausforderung für das Hochschulsystem und die Hochschulentwicklung formuliert worden.² Aber auch landespolitisch wurde das Thema Diversität an Hochschulen befördert: In Niedersachsen bspw. durch den *Zukunftsvertrag II*, das *Niedersächsische Hochschulgesetz* und den *Hochschulentwicklungsvertrag* von 2013.

Aus dieser hochschulpolitischen Rahmung im Anschluss an den gesellschaftlichen Wandel resultiert für die Hochschulen:

1. die Forderung nach der Verabschiedung von der Homogenitätserwartung, die die Hochschulstrukturen immer noch prägt,
2. die Forderung nach der Öffnung der Hochschulen für neue Zielgruppen, d.h. für sog. „nicht-traditionelle Studierende“,
3. die Forderung danach, anzuerkennen, dass die Gestaltung der Diversität zu den Kernaufgaben der Hochschulentwicklung gehört.

Darüber hinaus unterliegen Hochschulen heute aus ökonomischen und bildungspolitischen Gründen der Notwendigkeit der Differenzierung und der *Profilbildung*. Im Blick war hier zunächst vorrangig die Forschung, zunehmend gerät dabei auch die Lehre in den Fokus, wie der Qualitätspakt Lehre zeigt. Ziel ist es meist, die Leistungsfähigkeit der Hochschule und ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit, aber auch die Attraktivität für Studierende und Forschende zu erhöhen. Die Exzellenzinitiative hat diesen Prozess entscheidend beschleunigt.

Ein gelungenes Diversity Management, das Diversität zum übergreifenden strategischen Ziel einer Hochschule erklärt und konsequent umsetzt, kann heute ein Element einer zukunftsweisenden Profilbildung sein.

Auch klassische *ökonomische Argumentationen* sind derzeit gängig, wenn es um die Begründung

² HRK: Projekt *nexus* seit 2010, WR: *Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems* (2013), CHE: Projekt *„Vielfalt als Chance“* 2010-2012, DFG: *„Exzellente Wissenschaft braucht Diversität und Originalität“* (Fördergrundlagen der DFG, 2010), Stifterverband: Programme *„Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“* und *„Vielfalt gestalten“* (Diversity Audit) seit 2010.

für ein Engagement im Bereich Diversität an Hochschulen geht. Als Ziel wird dann bspw. angegeben, „Vielfalt als Quelle unternehmerischen Erfolgs“ nutzen zu wollen. Postuliert wird, Vielfalt in Belegschaften oder unter Organisationsmitgliedern erhöhe die Kreativität, führe zu besseren Ergebnissen, ermögliche flexiblere Reaktionen der gesamten Organisation auf äußere Veränderungen oder Anforderungen etc. Auch die Ansprache sog. „nicht-traditioneller Studierendengruppen“ wird oftmals ökonomisch begründet. Diese Argumente sind jedoch umstritten.

Jenseits von ökonomischen sind jedoch auch *politisch-ethische Motivationen* zu verzeichnen.

Zahlreiche Studien belegen heute die relative Geschlossenheit des universitären Systems in Deutschland und verweisen auf vielfältige Ausschlüsse:

- Jenseits der bereits langjährig bekannten Erhebungen, die die Benachteiligung entlang von Geschlecht im Hochschulkontext belegen, zeigt bspw. die Sozialerhebung des *Deutschen Studentenwerks*³ die Benachteiligung von Studierenden aufgrund von sozialer Herkunft und weiteren Ungleichheitsdimensionen auf.
- Einen umfassenden Überblick liefern auch die Daten des Projekts *Diskriminierungsfreie Hochschule*⁴. In dessen Rahmen wurden elf Fachhochschulen und Universitäten nach bestehenden Diskriminierungen aufgrund der im AGG genannten Diskriminierungsgründe oder anderer relevanter Ungleichheitsdimensionen untersucht und darauf aufbauend Indikatoren entwickelt, mit denen sich institutionelle und individuelle Diskriminierungen innerhalb von Hochschulen identifizieren lassen.

Aus diesen Studienergebnissen, und da Benachteiligungen inzwischen auch von verschiedenen Akteurinnen und Akteuren⁵ an den Hochschulen selbst angezeigt werden und Gleichbehandlung eingefordert wird, erwächst daraus das Streben nach der Verwirklichung von Bildungs- und Chancengerechtigkeit als eine Motivation, sich mit dem Thema Diversität zu befassen.

Schließlich spielen *Konventionen und gesetzliche Vorgaben* eine relevante Rolle für Hochschulen, wenn es um Diversität geht. Dazu zählen selbstverständlich das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie die UN-Behindertenrechtskonvention, die 2009 in

³ http://www.sozialerhebung.de/erhebung_20/ (letzter Zugriff: 12.11.2015).

⁴ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Bildung/diskriminierungsfreie_hochschule/diskriminierungsfreie_hochschule_node.html (letzter Zugriff: 12.11.2015).

⁵ Von engagierten Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden, Personalräten, Beauftragten für Gleichstellung oder für Menschen mit Behinderung und chronischen Krankheiten, Gewerkschaften, Bildungsforschenden etc.

Deutschland in Kraft getreten und geltendes Recht ist, und viele weitere Gesetze und Rechtsvorschriften. Aber auch – was ggf. weniger bekannt ist – das niedersächsische Personalvertretungsgesetz schreibt vor, dass die Ungleichbehandlung von Beschäftigten aufgrund von den im AGG genannten Diskriminierungsgründen ebenso wie aufgrund von politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung zu unterbleiben hat.

Dabei ist nicht von einer Gleichverteilung dieser Argumentationen auszugehen. Tatsächlich ist die „Verwendung“ der Argumentationen natürlich nicht nur hochschul- sondern auch situations- und kontextabhängig. Auch sind die genannten Motivationen und Begründungsmuster nicht voneinander trennbar – dies ist nur analytisch der Fall – denn in der gelebten Realität hängen sie selbstverständlich eng zusammen.

Beides gilt auch für die Universität Göttingen: Auch hier sind für verschiedene Akteurinnen und Akteure verschiedene Argumente handlungsleitend. Zentral ist jedoch aus unserer Sicht, dass diese verschiedenen Motivationen und Begründungsmuster nicht gegeneinander ausgespielt werden, damit alle Beteiligten möglichst an einem Strang ziehen.

4. Vor Ort: Diversität an der Universität Göttingen

Wir möchten nun den Blick auf die Universität Göttingen richten und kurz skizzieren, wie unsere Universität mit den genannten Anforderungen bislang umgegangen ist und wie sie sich im Bereich Diversität engagiert und positioniert.

Wie eingangs bereits erwähnt hat die Universität Göttingen begonnen, sich den skizzierten vielfältigen Anforderungen zu stellen. Der Prozess der Exzellenzinitiative wird an vielen Hochschulen, und so auch an der Universität Göttingen, als „Geburtsort“ dafür bezeichnet, Diversität als Gesamtprogramm, als Teil der Strategie und der Profilbildung, zu verankern:

- Der 2013 im Senat beschlossene Entwicklungsplan der Universität enthält Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität als Querschnittsdimensionen, die für verschiedene Bereiche – Forschungsstrategie einschl. Nachwuchsförderung, Entwicklungen in Studium und Lehre, Leitung und Wissenschaftsadministration – ausbuchstabiert sind.
- Die Universität hat in ihrem 2013 überarbeiteten Leitbild festgeschrieben, dass sie „zur Verwirklichung der Gleichberechtigung und zur Überwindung aller dem entgegenstehenden geschlechtsbedingten, ethnischen, kulturellen, sozialen und religiösen

Benachteiligungen beitragen“⁶ will.

- Im neuen Positionspapier „Universität Göttingen: Positionen und Perspektiven 2014-2024“⁷ hat die Universität ihr Engagement im Bereich Diversität schließlich gebündelt, indem formuliert ist: „Die Universität verfolgt eine umfassende Gleichstellungs- und Diversitäts-Strategie und fördert damit die Chancengleichheit aller ihrer Mitglieder und Angehörigen unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder chronischer Krankheit, ethnischer und sozialer Herkunft.“

Nicht zu vergessen ist darüber aber, dass auch bereits *vor* der expliziten Benennung von Maßnahmen und Aktivitäten als „diversitätsbezogen“, d.h. bevor das Etikett „Diversity“ verteilt wurde, zahlreiche Aktivitäten und Maßnahmen bestanden, die sich gegen die Benachteiligung von verschiedenen Gruppen und Einzelpersonen richteten, und dass in diesem Feld bereits seit vielen Jahren engagierte Mitarbeitende und Angehörige der Universität aktiv waren und sind. Den Beginn des Engagements an der Universität Göttingen im Bereich Diversität insgesamt markiert also selbstverständlich *nicht* die Exzellenzinitiative – ein konkreter Zeitpunkt dafür ist kaum benennbar.

5. Stärken der Universität Göttingen

Eine diversitätsgerechte Organisationskultur zu entwickeln bedeutet, Strategien, Strukturen, Angebote, Instrumente und Maßnahmen für alle Angehörigen der Universität zu entwickeln und diese in den Hochschulalltag zu integrieren.

Wenn wir uns den Weg hin zu einer diversitätsgerechten Organisationskultur anschauen, liegt noch einiges an Herausforderungen vor uns. Dennoch sind auch deutliche Stärken der Universität Göttingen erkennbar, die wir im Folgenden schlaglichtartig skizzieren:

- Zentral ist sicherlich die Verankerung von Diversität als Teil der Strategie und des Profils der Universität Göttingen.
- Die Implementierung erfolgt (wie bereits erwähnt) sowohl top-down als auch bottom-up.
- Von Beginn an ist eine Stärke der Universität, dass das Engagement für Diversitätsgerechtigkeit von einer Vielzahl an Akteurinnen und Akteuren auf zentraler und dezentraler Ebene getragen wird. Diese sind seit längerem oder kürzerem daran beteiligt, die notwendigen Prozesse zu gestalten, wenn auch nicht immer unter dem Label „Diversität“. Die seit langem Aktiven sind

⁶ <https://www.uni-goettingen.de/de/leitbild/43883.html> (letzter Zugriff: 12.11.2015).

⁷ <https://www.google.com/url?q=https://www.uni-goettingen.de/de/positionen-und-perspektiven-2014-2024-pdf/493479.html&sa=U&ved=0CAQQFjAAahUKEwimmqiNyYrJAhUEgw8KHVSQAkU&client=internal-uds-cse&usq=AFQjCNG05RKiKG0sV-wI52XkcuDm8Ol2Vw> (letzter Zugriff: 12.11.2015).

z.B. die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat oder auch die Gleichstellungsbeauftragten – um nur einige zu nennen.

- Angesprochen werden an der Universität Göttingen verschiedene Zielgruppen. Diese reichen von Studieninteressierten und Studierenden über Lehrende oder auch Mitarbeiter_innen aus Technik und Verwaltung. Diese Gruppen unterscheiden sich voneinander, sind jedoch auch in sich sehr heterogen.
- Und nicht zuletzt gibt es eine Vielzahl an Maßnahmen und Angeboten für verschiedene Zielgruppen sowie punktuell auch zielgruppenübergreifende Aktivitäten. Wie vielfältig diese Aktivitäten sind, möchten wir mit ein paar Beispielen aus dem inzwischen doch recht umfangreichen „Katalog“ beispielhaft veranschaulichen:

Information/Sensibilisierung

Seit sechs Semestern wird nun regelmäßig die Veranstaltungsreihe „*Alle Gleich Anders!?*“ *Diversity in Theorie und Praxis* durchgeführt, um über grundlegende Themen und Haltungen zu informieren bzw. dafür zu sensibilisieren. Teil der Veranstaltungsreihe sind auch Workshops für verschiedene Organisationseinheiten, Statusgruppen und Berufsgruppen an der Universität – z.B. der Workshop *Barrierefrei planen und bauen* mit dem Gebäudemanagement und weiteren interessierten Teilnehmenden.⁸

Verfahren und Richtlinien

Es geht auch darum, Diversität in Verfahren und Richtlinien zu verankern. So wurde z.B. die Überarbeitung der Allgemeinen Prüfungsordnung dafür genutzt, die Schutzbestimmungen für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen um diejenigen mit psychischen Erkrankungen zu erweitern und die Verfahren transparenter zu gestalten.

Unterstützungsangebote

Das Projekt „Brückenschlag“, das sich an Studieninteressierte und Studierende der ersten Generation richtet, wurde im Dezember 2014 um die Zielgruppe Promovierende ergänzt. Angesiedelt an der *Graduiertenschule für Gesellschaftswissenschaften* unterstützt es als erstes Projekt in Deutschland Promovierende der ersten Generation durch Weiterbildung und Beratung und zielt auf den Abbau struktureller Barrieren auf dem Weg zur Promotion.⁹

⁸ <http://www.uni-goettingen.de/diversity-vortragsreihe> (letzter Zugriff: 12.11.2015).

⁹ <https://www.uni-goettingen.de/de/410137.html> und <https://www.uni-goettingen.de/de/506602.html> (letzter Zugriff: 12.11.2015).

Maßnahmen, die auf studentische Vorschläge zurückgehen

Die Ideen dafür, was an der Universität Göttingen gebraucht wird, stammen auch von den Expertinnen und Experten selbst. So wurde der jährlich stattfindende Ideenwettbewerb für Studierende 2012 zum Thema Diversität ausgeschrieben. Auf einen eingereichten Vorschlag geht der nun universitätsweit fertig gestellte digitale Lageplan zurück. Darin sind verschiedene raumbezogene Bedarfe erfasst wie z.B. Informationen zur Barrierefreiheit, familienfreundliche Infrastruktur oder auch Computer- und Druckerstandorte. Damit werden Informationen nicht nur für eine spezielle Zielgruppe zur Verfügung gestellt, sondern für vielfältige Bedarfe. Und wo genau wer an der Universität zu finden ist, ist letztendlich für uns alle relevant. Der Lageplan wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der *Geografie* ständig weiter entwickelt, um ihn perspektivisch z.B. auch für Blinde nutzbar zu machen.¹⁰

Wie durch die Schilderungen sicherlich deutlich wurde, ist die Universität Göttingen bereits erste Schritte gegangen auf dem Weg zu einer diversitätsgerechten Organisationskultur.

5. Herausforderungen für die zukünftige Arbeit an der Universität Göttingen

Damit die Universität Göttingen ihren Weg auch weiterhin erfolgreich verfolgen kann, sind aus unserer Sicht einige Perspektivenerweiterungen notwendig, die wir nun abschließend kurz skizzieren werden. Wir sprechen explizit nicht von Perspektivenwechseln, da wir dafür plädieren, das bereits Erreichte nicht zu lassen und das Neue dennoch ergänzend anzugehen.

Zielgruppen erweitern

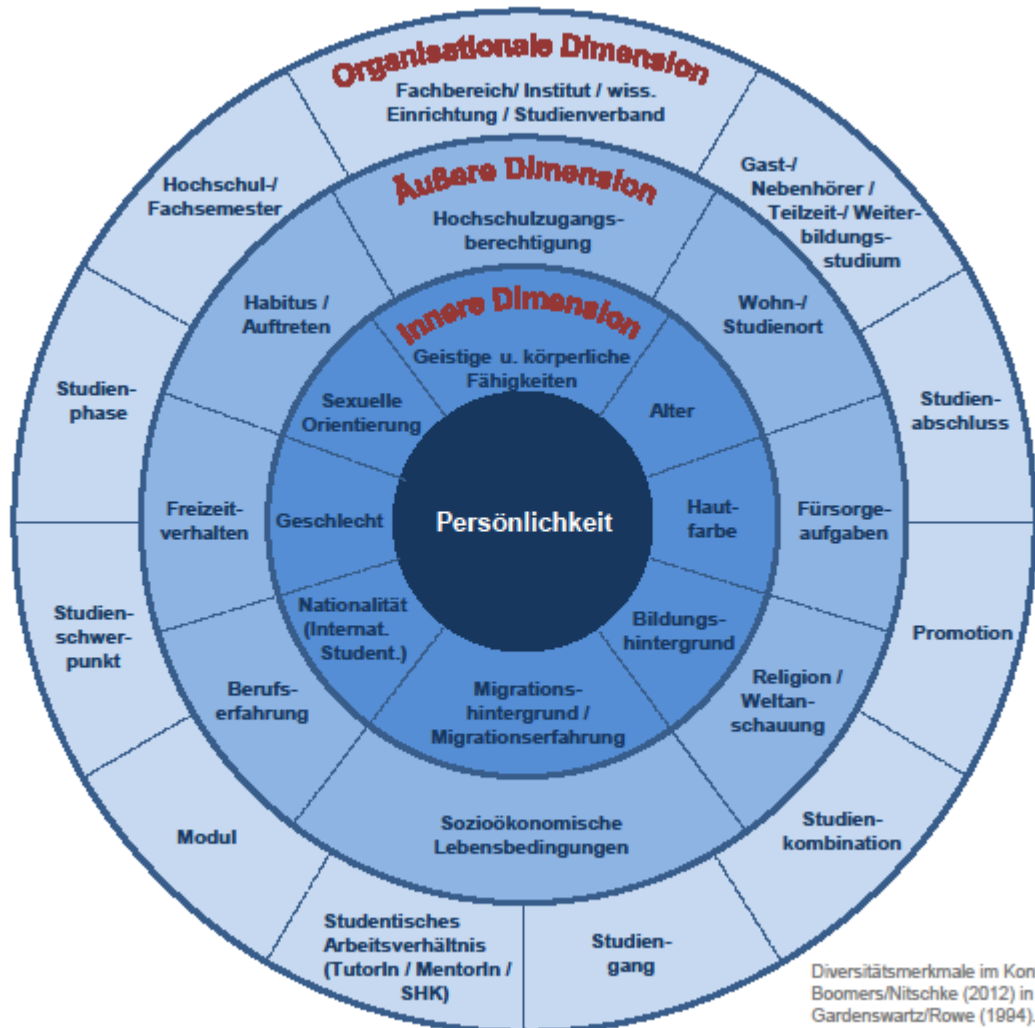
Wir haben im vorausgehenden Abschnitt die Ansprache verschiedener Zielgruppen als eine der Stärken der Universität Göttingen benannt. Dies ist sicherlich auch der Fall – allerdings liegt der Schwerpunkt der diversitätsbezogenen Maßnahmen an der Universität Göttingen (ebenso wie an vielen anderen Hochschulen und ebenso wie auch in hochschulpolitischen Diskursen) auf der Zielgruppe der Studierenden. Die konsequente und möglichst gleiche Einbeziehung *aller* Mitglieder und Angehörigen der Universität als Zielgruppen diversitätsbezogener Maßnahmen stellt sich damit als kommende Aufgabe.

Weitere Diversitätsdimensionen berücksichtigen

Damit geht einher, auch die einbezogenen Diskriminierungsgründe zu überprüfen. Vorrangig werden an Hochschulen bisher die sogenannten „Big 6“, d.h. die im *Allgemeinen Gleichstellungsgesetz* (AGG) genannten Differenzlinien (Geschlecht, Alter, Behinderung, „Rasse“/

¹⁰ <http://lageplan.uni-goettingen.de>.

ethnische Herkunft, Religion/ Weltanschauung, sexuelle Identität) berücksichtigt. Diversität an Hochschulen ist jedoch weitaus vielfältiger, wenn der Ansatz der „4 Layers of Diversity“ herangezogen wird:



Damit ist Diversität weitaus differenzierter und vor allem hochschulspezifischer gedacht, als dies durch bisherige Konzeptionen entlang des AGG erfolgen konnte. Diese Darstellung ist unserer Ansicht nach sehr hilfreich, jedoch sicherlich auch noch ergänz- und diskutierbar.

Zielgruppenübergreifende Maßnahmen entwickeln

An Universitäten und so auch an der Universität Göttingen sind bisher vorrangig zielgruppenspezifische Maßnahmen und Aktivitäten etabliert worden. Diese bergen jedoch immer die Gefahr, den Angehörigen der anvisierten Gruppen bestimmte Merkmale und Bedarfe zuzuschreiben oder diese gar darauf zu reduzieren. Ergänzend zielgruppenübergreifende – intersektional angelegte – Maßnahmen zu entwickeln, von denen nicht nur einzelne Studierende profitieren, ist dagegen eine sehr komplexe Aufgabe, der sich die Universität nun gegenüber sieht.

Strukturelle Lösungen umsetzen

Eine weitere Stärke der Universität Göttingen besteht in der Konzeption und Umsetzung von Individuallösungen und Einzelfallentscheidungen. Allerdings ist dies zum einen immer mit einem „Zwangsoouting“ der betreffenden Personen verbunden, die ihren individuellen Bedarf deutlich machen müssen. Zum anderen sind die gefundenen Lösungen meist nicht nachhaltig, weil nicht standardisiert. Aufgabe wird es also sein, mehr und mehr zu strukturellen Lösungen zu kommen, die eine nachhaltige organisationale Veränderung nach sich ziehen.

Diversity Mainstreaming etablieren

Mit Blick auf das Ziel, einen Kulturwandel in der Hochschule zu erreichen, wäre es schließlich sehr wünschenswert, die bisherige Arbeitsweise im Bereich Diversität, d.h. die Delegation diversitätsbezogener Aufgaben an einzelne Mitarbeitende, dadurch zu ergänzen, dass alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Verantwortung für das Thema Diversität übernehmen. Nur so kann es tatsächlich als Querschnittsdimension angelegt werden. Einen Kulturwandel zu initiieren ist schließlich auch nur dann möglich, wenn die zahlreichen Einzelmaßnahmen, die an der Universität Göttingen von vielen Akteurinnen und Akteuren zentral und dezentral getragen werden, ergänzt und begleitet von einer abgestimmten universitären Gesamtstrategie im Sinne eines Diversity Mainstreamings.