

Erste Anregungen zu Diversität und Chancengleichheit an der Fakultät II – Mathematik und Naturwissenschaften

Diversität hat viele Gesichter und Facetten. Als erstes fallen einem dazu sicher die Kategorien Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, soziale Herkunft, Bildungshintergrund, Behinderung oder Religion ein, aber die Liste ließe sich beliebig fortführen und detaillieren. Im akademischen Bereich kann z. B. auch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Fachdisziplin oder zu einer Denkschule ein Diversitätsmerkmal sein.

Einige der Merkmale sind vermeintlich leicht mess- und nachvollziehbar und werden daher oft als Indikatoren verwendet, z. B. der Frauen- und Ausländer*innenanteil oder das Alter. Doch auch die weniger offensichtlichen Dimensionen der Diversität sollten bei der Akzeptanz von Vielfalt und der Umsetzung von Chancengleichheit in allen Prozessen Beachtung finden. Jede unterrepräsentierte Gruppe benötigt die Chance auf Partizipation und hat ein Anrecht darauf. Zugleich geht es nicht mehr nur um den Anspruch auf den Ausgleich von Benachteiligungen, vielmehr kommt Diversität ein eigener Wert zu und führt neben ökonomischen Vorteilen zur Stärkung der Zivilgesellschaft.

Insbesondere in Berufungs- und anderen Bewerbungsverfahren, aber auch bei der Suche nach Gutachter*innen oder der Besetzung von Kommissionen sollten sich alle Beteiligten vor Augen führen, dass Offenheit für Diversität keine lästige Pflicht, sondern die Chance auf neue Impulse und interessante Konstellationen ist.

Chancengleichheit wird nicht erreicht, indem verschiedene unterrepräsentierte Gruppen gegeneinander aufgewogen werden. Eine zu starke Kategorisierung und Zuordnung von Personen zu konkreten Gruppen greift zu kurz, birgt die Gefahr des alibihaften Abhakens einer Checkliste (nach dem Motto: in der einen Kommission ist schon eine Frau, dort ist eine Person aus dem Ausland vertreten und für die nächste kann jemand mit Schwerbehinderung benannt werden) und ist oft auch gar nicht möglich, weil nicht alle Dimensionen der Diversität offensichtlich sind: Menschen sind nicht eindimensional.

Zu allererst geht es darum, soziale Heterogenität und deren Folgen und Chancen im Blick zu haben. Chancengleichheit werden wir letztlich erreichen, wenn es uns gelingt, die Prozesse an der Universität so zu gestalten, dass zusätzliche Maßnahmen nicht mehr vonnöten sind.

Es folgen einige erste Anregungen, wie eingetretene Pfade bei Bewerbungen und der Besetzung von Kommissionen verlassen werden können:

Der Blick über den Tellerrand. Unser Horizont wird erweitert, indem die Basis verbreitert wird! Das Feld, aus dem Bewerber*innen oder Gutachter*innen rekrutiert werden können, darf nicht zu stark eingegrenzt werden; das wirkt abschreckend und schließt zu viele Personen aus.

Der große Wurf. Bei der Suche nach möglichen Vertreter*innen oder Bewerber*innen darf im Vorfeld ruhig weit ausgeholt werden, damit möglichst viele Gruppen und unterschiedliche Dimensionen mit einbezogen werden. Im nächsten Schritt kann immer noch gekürzt werden. Auch eine vermeintliche Überrepräsentanz von unterrepräsentierten Gruppen ist in Ordnung.

Die „üblichen Verdächtigen“. Es müssen nicht immer dieselben zwei erfahrenen Wissenschaftlerinnen die Gruppe der Frauen in Verfahren und Kommissionen repräsentieren, genauso wenig wie die immer selben zwei Nachwuchswissenschaftler*innen. Es darf auch nach rechts und links geschaut werden, so dass andere, auch auswärtige Personen zum Zug kommen. Die immer wieder neue Mischung und Zusammensetzung von Kommissionen bringt Abwechslung und eine Abkehr von eventuell nicht besonders zielführenden Traditionen. Außerdem werden die „üblichen Verdächtigen“ entlastet.

Nicht aufgeben. Es ist schon an vieles gedacht und trotzdem kein zufriedenstellendes Ergebnis erzielt worden? Das ist kein Grund zu resignieren, es gibt immer wieder neue Ideen, Maßnahmen und Wege, die vielleicht schon andernorts gegangen wurden. Eine Recherche an anderen Universitäten und Einrichtungen könnte wertvolle neue Impulse bringen.