

Bildung

News - Hintergründe - Ressourcen



Diversity-Management

Multikulti im Hörsaal

von Marion Schmidt

Wenn ab 2015 die geburtenschwachen Jahrgänge Abitur machen, könnten sich die Hörsäle leeren. Hochschulen entdecken daher neue Zielgruppen wie Migrantinnen oder Studenten mit Kindern.

"Wer Vielfalt möchte", sagt Sabine Balsler, "sollte sich einmal in einen Homosexuellen in einer Ölraffinerie hineinversetzen." Welchen Vorurteilen oder Anfeindungen dieser ausgesetzt sein mag. Wer Mitarbeiter mit unterschiedlichen Begabungen und Einstellungen haben will, der muss mit Andersartigkeit umgehen können, sagt Balsler, die vor zwölf Jahren das Diversity-Management bei Shell Deutschland aufgebaut hat und seitdem leitet. Dahinter steckt der Gedanke, dass Vielfalt ökonomische Vorteile bringt.

Das gilt für Unternehmen, aber auch für Universitäten, die sich stärker für neue Zielgruppen öffnen. Zwar steht den Hochschulen in den kommenden Jahren zunächst ein starker Anstieg von Studenten bevor; in diesem Wintersemester haben sich erstmals fast 40 Prozent eines Jahrgangs eingeschrieben. Daher sei es im Moment manchmal "schwierig zu vermitteln, dass wir angesichts des bevorstehenden Studentenbergs jetzt neue Studenten gewinnen wollen", sagt Ute Klammer von der Uni Duisburg-Essen. "Aber Diversity ist ein Prozess, den muss man langfristig sehen".

Denn wenn ab 2015 die geburtenschwachen Jahrgänge Abitur machen, könnten sich die Hörsäle schnell leeren. Und um die ausgebauten Kapazitäten nicht ungenutzt zu lassen, müssen Hochschulen sich rechtzeitig um neue Studenten kümmern. Wer weiterhin auf den "normalen" Vollzeitstudenten setzt, wird verlieren, davon ist Jörg Dräger von der Bertelsmann Stiftung überzeugt: "Das ist eine aussterbende Spezies."

Bedrohung von Qualität

Umso wichtiger wird es sein, sich neue Zielgruppen zu erschließen, Frauen beispielsweise, vor allem in den stark nachgefragten technisch-naturwissenschaftlichen Fächern, aber auch Kinder aus Migrantinnenfamilien oder bildungsfernen Elternhäusern. Die Unis müssen sich zudem stärker für Berufstätige öffnen und für internationale Studierende. Um die Reihen zu füllen, aber auch weil eine solche Vielfalt die Wissenschaft bereichert.

Die Uni Duisburg-Essen hat zum Oktober als erste deutsche Hochschule eine Prorektorin für Diversity-Management eingesetzt. Die Volkswirtin Ute Klammer versteht ihren Job "als Beitrag zur Exzellenz, nicht als soziale Arbeit für Minderheiten". Die Uni Duisburg-Essen will sich über Diversity im Wettbewerb stärker profilieren. Auch an der RWTH Aachen wurde im Rahmen der Exzellenzinitiative vor einem Jahr eine Stabsstelle zum Diversity-Management eingerichtet. Die Leiterin Carmen Leicht-Scholten ist überzeugt: "Vielfalt fördert Spitzenforschung, ohne Diversität können wir in der globalen Wissenschaftswelt nicht bestehen."

Doch das System Hochschule ist auf die besonderen Bedürfnisse von studierenden Müttern, Migrantinnen oder Berufstätigen bislang wenig vorbereitet. "Es fehlt der Anreiz, sich umzustellen", sagt Sabine Balsler von Shell, "davon hängt ja kein Bonus ab." Noch wird Vielfalt an Universitäten teilweise sogar "als Bedrohung von Qualität gesehen", sagt Hannah Leichsenring, die beim Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) an einer Studie zu Diversity-Management mitgearbeitet hat. Professoren fürchten, dass Studenten ohne Abitur oder aus bildungsfernen Familien die Leistungen nach unten drücken.

Umdenken für die Vielfalt

"Man kommt anfangs umständlicher zum Ziel, aber langfristig zu besseren Ergebnissen", sagt Sabine Balsler. "Wir machen das aus Überzeugung und aus Notwendigkeit." Mittlerweile spielt bei vielen Firmen auch der Fachkräftemangel eine so große Rolle, dass man es sich schlicht nicht mehr leisten könne, vorwiegend weiße, junge Männer zu rekrutieren, so Balsler.

Wer Vielfalt will, muss deshalb in vielen Bereichen umdenken: An Unis müssen etwa neue Teilzeitstudiengänge aufgelegt sowie neue Lehrmethoden entwickelt werden, und die Betreuung muss sich verbessern, damit die neuen Studenten nicht nur an die Uni kommen, sondern dort auch bleiben und ihr Studium erfolgreich abschließen. Das gilt besonders für ausländische Studenten, von denen bislang gut jeder zweite sein Studium abbricht. Und die sogenannten First-Generation-Studenten, die in ihrer Familie keine akademischen Vorbilder haben und denen daher oft die nötige Unterstützung fehlt.

Im Ruhrgebiet gibt es davon viele, deshalb will Ute Klammer von der Uni Duisburg-Essen hier ansetzen. Mit Schulkooperationen, Brückenkursen und Mentoring im Studium will sie mehr Kinder aus bildungsfernen Schichten gewinnen. An der RWTH Aachen hingegen erhält jeder neu berufene Professor ein sogenanntes Starterkit. Damit werden sie unter anderem dazu verpflichtet, an einem Seminar zu Diversity teilzunehmen.

FTD.de, 04.12.2008

© 2008 Financial Times Deutschland, © Illustration: dpa

ZUM THEMA

- [Auf diese Studenten schießt die Wirtschaft](http://www.ftd.de/karriere_management/karriere/:Auf%20Studenten%20Wirtschaft/360366.html)
(http://www.ftd.de/karriere_management/karriere/:Auf%20Studenten%20Wirtschaft/360366.html)
- [Kreditkrise verunsichert Studenten](http://www.ftd.de/karriere_management/karriere/:Kreditkrise%20Studenten/320161.html)
(http://www.ftd.de/karriere_management/karriere/:Kreditkrise%20Studenten/320161.html)
- [\(€\) Das Rennen um die besten Bewerber](http://www.ftd.de/karriere_management/karriere/:Das%20Rennen%20Bewerber/362173.html)
(http://www.ftd.de/karriere_management/karriere/:Das%20Rennen%20Bewerber/362173.html)