„Wir glauben an Träume!“ Die Leuphana als Raum für Diversität und Entfaltung

29.05.2017 Es ist eine gesellschaftliche Einteilung, derer sich Populisten nur zu gerne bedienen: ‚Wer nicht wie wir ist, ist anders – und damit fremd.’ Diversität, also Vielfalt passt nicht in ihre Welt. Die Leuphana Universität Lüneburg verfolgt hingegen das Ziel des Philosophen Theodor W. Adorno: „Ohne Angst verschieden sein können“. Sie will Diversität im Unialltag nicht nur anerkennen, sondern allen Menschen Raum zur Entfaltung geben. 2014 hat die Hochschule die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Wie die Umsetzung der Grundsätze in der Leuphana aussieht, darüber diskutieren die Vizepräsidentin Prof. Dr. Carola Schormann und Valentina Seidel, Referentin für Gender-Diversity.



Frau Professorin Schormann, was sind Ihre persönlichen Erfahrungen zum Thema Vielfalt? Welche gesellschaftliche Anerkennung findet Diversität?

Carola Schormann: Mich betrifft das Thema in erster Linie beruflich. Dadurch, dass ich aus der Musikethnologie komme, denke ich beim Thema Diversität zum Beispiel daran, wie bei der Lehrerausbildung mit Musik aus verschiedenen Kulturen umgegangen wird. Sehr präsent ist mir auch eine zurückliegende Erfahrung: Ich war vor ein paar Jahren an der Neukonstruktion eines Studienganges beteiligt, bei dem es um geflüchtete Musiker ging. In der Regel verfügen diese über keinen in Deutschland anerkannten akademischen Abschluss. Das inhaltliche Ziel war also, diese Musiker so zu qualifizieren, dass sie zum Beispiel im Rahmen ihrer Tätigkeit an deutschen Musikschulen tariflich bezahlt werden. Während dieses Prozesses ist mir klar

geworden, wie sehr diese Menschen diskriminiert werden. Das ist eine Gruppe erstklassiger Musiker, die uns unwahrscheinlich viel an interessanter Musik zu bieten hat, was wir gar nicht wahrnehmen - von Wertschätzung gar nicht zu sprechen.

Valentina Seidel: Ich bin ja von Hause aus Kulturwissenschaftlerin, bin es also gewöhnt, verschiedene Kulturen und Phänomene zu analysieren. Darüber hinaus bin ich in zwei Kulturen aufgewachsen – das sind in erster Linie meine Berührungspunkte mit dem Thema Diversität. Durch meinen Freundes- und Bekanntenkreis bekomme ich zudem vielfältige Erfahrungskontexte mit, nur mal ein paar Beispiele: Menschen mit Behinderungen müssen sich so viele Zugänge erkämpfen, räumlich und gesellschaftlich gesehen. Und das, obwohl sie häufig schon genug Herausforderungen haben. Oder wenn wir über Geflüchtete und die Anerkennung von Abschlüssen reden: Selbst, wenn sich die Situation allmählich verbessert, können Zugewanderte sehr häufig nicht ihren eigentlichen Beruf aufnehmen.

Carola Schormann: Es ist einfach diese Alltagsdiskriminierung, die auffällt. Als Beispiel sei die Reaktion auf als nicht-deutsch wahrgenommene Nachnamen genannt, der viele Menschen mit solchen Namen ausgesetzt sind. So führt ihr Name in vielen Fällen zu unangebrachten und den persönlichen Bereich betreffenden Nachfragen wie „Wo kommt Ihr Name her?“, „Wo kommen Sie bzw. Ihre Eltern her?“. Da frage ich mich: Warum wird das verbalisiert und damit problematisiert?

Valentina Seidel: Es wird immer zum Thema gemacht. Müller oder Schmidt gehen so durch, aber andere Namen oder Dialekte, die werden hinterfragt. Und damit auch die Existenz dieser Menschen. Sie müssen sich ständig Fragen aussetzen und rechtfertigen.

Warum verbinden Sie mit dem Nachfragen etwas Negatives? Kann es nicht simples Interesse an dem Gegenüber sein?

Valentina Seidel: Ich denke, das hängt auch vom Kontext ab und wie die Fragen gestellt werden. Klar kann man damit Interesse signalisieren. Neugierig und offen für seine Mitmenschen zu sein, ist sehr wichtig. Aber die Menschen, die das betrifft und die zum Beispiel in Deutschland geboren sind oder seit Generationen hier leben, die hören diese Fragen ständig. Und das kann dann schon das Gefühl erzeugen, dass sie nicht dazugehören. Es geht darum, ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, dass solche Fragen wie „Woher kommt Dein Name, woher kommst Du denn?“ etwa gleich zu Beginn eines Gesprächs so manche Tür verschließen können.

Die Leuphana gehört einem bundesweiten Hochschul-Netzwerk an, das zu den

Themen Diversität und Diversity Management eng zusammenarbeitet. Welche Rollen spielen Universitäten in diesem Kontext beispielsweise im Vergleich zu Unternehmen?

Valentina Seidel: Hochschulen haben einen gesellschaftlichen Auftrag, chancengerecht zu sein, sich für verschiedene Gesellschaftsgruppen zu öffnen und inklusiv zu sein. Insofern sollten sie Vorbild sein. Leider bestimmt die soziale Herkunft der Kinder sehr häufig, in welche Schulen sie gehen und welchen Weg sie später einschlagen. Studierende, die in erster Generation studieren, sind immer noch an den Hochschulen unterrepräsentiert. Hier zum Beispiel haben Hochschulen auf jeden Fall eine gesellschaftliche Verantwortung. Es ist auch im Sinne der Hochschulen, verschiedene Menschen anzusprechen. Denn Forschung und Lehre profitierten davon, wenn verschiedene Perspektiven einbezogen werden.



Frau Schormann, Sie sind seit mehr als 25 Jahren an dieser Universität und heute Präsidiumsbeauftragte für Diversität. Was hat sich in dieser Zeit zum Thema Vielfalt verändert und was muss als nächstes passieren?

Carola Schormann: Das ist in erster Linie eine Bewusstseinsfrage. Früher hat man diesen Bereich kaum im Blick gehabt, er spielte keine Rolle. In den zurückliegenden zehn Jahren hat aber ein starker Wandel stattgefunden. Man blickt jetzt ganz anders auf sein soziales Umfeld und auf das, was drumherum passiert. Nun geht es um den nächsten Schritt: dieses neue Bewusstsein in die Tat umzusetzen. Ich denke, da sind wir auf einem guten Weg, aber es gibt noch viel zu tun. Was dabei aus Sicht des Präsidiums ganz wichtig ist: Es kann nicht sein, dass der Umgang mit Diversität etwas ist, das nur von Studierenden in die Uni getragen wird. Die Studierenden sind da ja recht aktiv – das muss aber aus allen Bereichen der Hochschule kommen.

Es gilt also jetzt, konkret zu werden. Um welche Punkte geht es Ihnen da?

Carola Schormann: Das sind oft ganz banale Sachen, z.B. dass wir den Campus für Menschen mit Behinderung benutzbar machen. Da gibt es derzeit jedoch viele Hindernisse: Vor den Türöffnertasten werden hemmungslos Fahrräder geparkt, so dass kein Mensch mit dem Rollstuhl nach 8.15 Uhr noch an den Schalter kommt. Solche und ähnliche Hürden findet man überall auf dem Campus. Wenn wir für Studierende mit Behinderung aber ein attraktiver Hochschulstandort sein wollen, dann müssen wir es ihnen ermöglichen, sich barrierefrei auf dem Campus bewegen zu können.

Valentina Seidel: Wir haben vor einiger Zeit den Campus mit einer ehemaligen Kollegin, die im Rollstuhl sitzt, befahren. Im Anschluss haben wir eine Liste der Barrieren erstellt. Und da ist Einiges zusammengekommen. Stufen, schwergängige Türen, zu kleine Beschilderungen – wenn man da nachbessert, ist das nicht nur für die Betroffenen, sondern für alle praktisch. Was außerdem ein Problem ist: Es gibt in diesem Zusammenhang je nach Thema verschiedene Anlaufstellen. Einige sind mehr, andere weniger bekannt. Deswegen kommen zu uns immer wieder Menschen, die schon durch die halbe Uni gewandert sind. Aber die Leuphana macht da schon viel, um die Anlaufstellen bekannter zu machen.

Carola Schormann: Was aus meiner Sicht gut funktioniert, ist die Zusammenarbeit mit Barbara Hitz, der Vertrauensperson der Schwerbehinderten. Sie macht eine sehr gute Arbeit. Genauso wie der Ombudsmann der Universität, Thies Reinck. Ich wünsche mir da, dass die Studierenden ihn auch wirklich einschalten. Ich habe Studierende in einigen Fällen zu ihm weitergeleitet und er hat die Probleme sehr gut gelöst.

Es heißt, Vielfalt bringt allen Beteiligten Vorteile. Gibt es Forschung dazu, inwieweit sich Vielfalt in einem Unternehmen oder in einer Universität auszahlt?

Valentina Seidel: Es gibt Studien dazu, die darauf hinweisen, dass Vielfalt unterschiedliche Perspektiven in die Organisation trägt, weil die Menschen vielfältige Erfahrungshorizonte mitbringen. Das fördert die Innovativität und die Zufriedenheit. Wenn wir als Universität eine enge Vernetzung zur vielfältigen Gesellschaft haben, dann ist es auch sinnvoll, diese Vielfalt zu repräsentieren, nach außen sichtbar zu machen und wertzuschätzen.

Carola Schormann: Frau Seidel und ich sind Kulturwissenschaftlerinnen. Und dadurch wissen wir beide, dass Kulturen immer etwas Prozesshaftes haben. Sie leben davon, dass sie sich gegenseitig beeinflussen und befruchten und dass Gruppen

einzelne kulturelle Elemente reflektieren, diskutieren und verändern.

Wie können wir denn tatsächlich Vielfalt in unseren eigenen Reihen schaffen? Ist es ein Lösungsansatz, Diversität durch Quote zu erreichen?

Carola Schormann: Ich sehe das ehrlich gesagt nicht. Der Punkt ist, dass man in den Köpfen der Menschen nicht unbedingt etwas erreicht. Außerdem möchte ich auch nicht das Gefühl haben, dass ich einen Job bekommen habe, weil ich beispielsweise eine Quotenfrau bin. Gerade die Frauenquote ist lange genug versucht worden und hat ja offensichtlich nicht funktioniert.

Blicken wir zum Schluss in die Zukunft. Wo stehen wir beim Thema Diversität in zehn, 20 Jahren?

Carola Schormann: Wir leben Vielfalt statt über sie zu reden.

Valentina Seidel: Es ist normal, Mensch zu sein mit all seinen Vielfältigkeiten. Es gibt keine Barrieren und kein Hinterfragen. Und es existiert kein Gleichstellungsbüro und damit auch mein Job nicht mehr. Ich glaube leider, das ist Utopie …

Carola Schormann: … aber wir glauben an Träume!

Apl. Prof. Dr. Carola Schormann
Universitätsallee 1, C16.217
21335 Lüneburg
Fon +49.4131.677-2582
Fax +49.4131.677-2599
carola.schormann@leuphana.de

Valentina Seidel, M.A.
Universitätsallee 1, C40.159
21335 Lüneburg
Fon +49.4131.677-1063
valentina.seidel@leuphana.de

Das Interview führte Urte Modlich, Universitätskommunikation. Neuigkeiten aus der Universität und rund um Forschung, Lehre und Studium können an news@leuphana.de geschickt werden.

Datum: 29.05.2017
Kategorien: 1_Meldungen_Universität, Fakultaet Bildung
Autor: Urte Modlich
E-Mail: urte.modlich@leuphana.de