

Präsident Sascha Spoun im Interview: „Die Universität sollte Vorbild sein“

05.06.2018 Gleichstellung und Heterogenität sind an der Leuphana fest verankert. Präsident Prof. Dr. Sascha Spoun reflektiert im Interview aktuelle Herausforderungen und neue Entwicklungen.

Herr Spoun, Sie sind seit 2006 Präsident der Universität, wenn Sie sich zurückerinnern, wie haben Sie die Universität damals im Hinblick auf Gleichstellungs- und Diversitätsaktivitäten sowie -politiken empfunden?

Die Universität war im Hinblick auf das Thema Gleichstellung - nicht zuletzt dank der erfolgreichen Arbeit des Gleichstellungsbüros - bereits recht gut aufgestellt. Die Diversity-Thematik spielte damals eine eher untergeordnete Rolle.

Was bedeutet es für Sie konkret, eine Universität diversitätsorientiert, vorurteilsbewusst und diskriminierungsarm zu gestalten? In welchen Bereichen sehen Sie einen besonderen Handlungsbedarf?

Mit der Neuausrichtung der Leuphana haben wir von Beginn an auch die Idee der Universitätsgemeinschaft verfolgt. Und eine inspirierende akademische Gemeinschaft profitiert seit jeher von Diversität. Zudem gelingt es ihr, Bildungsaufsteiger und Bildungsaufsteigerinnen gut zu integrieren. Auch darum ist uns die Präsenz in Lehrveranstaltungen und darüber hinaus auf dem Campus enorm wichtig. Wenn gemeinsame Diskussionen und Lerngruppen wegfallen, benachteiligt das diejenigen, denen jenseits der Universität kein bildungsnahes soziales Umfeld zur Verfügung steht. Die von uns geforderte Präsenz auf dem Campus hilft diesen Lernenden, ihre Potentiale in einer akademischen Gemeinschaft noch besser zu entwickeln, weil sie hier ein sozio-intellektuelles Umfeld haben, das sie außerhalb der Universität so nicht finden können. Wenn es uns gelingt, das Lernende und Lehrende eine Gemeinschaft bilden, die weit über den Rahmen der Lehrveranstaltung hinaus geht, dann ist mit Blick auf Diversität sehr viel erreicht, und das wird auch Einfluss haben auf die Organisation und Verwaltung.

Seit einiger Zeit gibt es bundesweit zunehmend Angriffe und abqualifizierende Attacken gegenüber der Genderforschung, der Gleichstellungsarbeit und ihren

Vertreter*innen an Hochschulen. Es ist zu befürchten, dass aufgrund veränderter gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen, sich in Zukunft Angriffe dieser Art häufen könnten. In welcher Form kann die Universität auf diese antifeministischen Angriffe reagieren und damit Verantwortung übernehmen?

Die Universität muss wieder und wieder an den wissenschaftlichen Grundsatz erinnern, dass man alles und jedes in Frage stellen darf, dies aber nur zielführend ist, wenn man bei der Sache bleibt und die andere Seite ernst nimmt, spricht, zuhört und nicht nur kritisiert, sondern sich auch der Gegenkritik stellt. Man darf die Genderforschung kritisieren, aber man sollte nicht übersehen, wie viele wichtige Impulse sie bereits für andere Disziplinen geliefert hat. Universitäten kommt hier die Aufgabe zu, dem Eindruck entgegenzuwirken, Genderforschung sei bloß eine Mode. Sie war ein echtes Desiderat, und ob sich dies mittlerweile geändert hat, kann grundsätzlich kritisch diskutiert werden. Aber ein ganzes Forschungsfeld zu diffamieren, hilft der Wissenschaft nicht weiter.

Gesellschaftliche Heterogenität ist eine alltägliche Realität, allerdings spiegelt sich diese nicht im gleichen Maße an deutschen Hochschulen wider, auch wenn die Studierendenschaft in Deutschland immer heterogener wird. Der geringe Anteil an Lehrenden mit Migrationsgeschichte, an Professorinnen und Studierenden der ersten Generation an deutschen Hochschulen sind nur drei von zahlreichen Beispielen, die aufzeigen, dass die Zugänge an deutschen Hochschulen nach wie vor mit einer hohen sozialen Selektion einhergehen. Wie kann die Leuphana solchen Exklusionsprozessen begegnen?

Wie Studien belegen, sind die Abbrecherquoten bei Studierenden aus bildungsfernen Schichten besonders hoch. Und unter denen, die es bis zum Master schaffen, beginnt nur ein Bruchteil mit der Promotion. Hier fehlt es an vielem, an Vorbildern, Perspektiven und begleitender Unterstützung. Das Problem ist daher nicht nur der Zugang zu Hochschulen, sondern auch der Verbleib. Hier stehen wir alle noch recht am Anfang. Förderprogramme, die gezielt diejenigen in den Blick nehmen, denen es in ihrem Umfeld an ideeller Unterstützung fehlt, und nicht einfach nur an finanzieller, gibt es noch zu wenige. Wobei ArbeiterKind hier ein gutes Beispiel ist.

Unter dem Hashtag #CampusRassismus twittern Studierende deutschlandweit über ihre Erfahrungen mit Rassismus seitens der Hochschulmitglieder. Rassismus ist an deutschen Hochschulen allgegenwärtig - genauso wie Sexismus, Ableismus und Klassismus. Was braucht es, um das zu ändern?

Zunächst ist zu sagen, dass diese Dinge überall in der Gesellschaft verbreitet sind. Die Universität als Teil der Gesellschaft kann dagegen nicht immun sein, das wäre illusorisch. Dennoch sind Universitäten Orte, für die man zu Recht erwartet, dass Geschlecht, Hautfarbe, Religion und körperlichen Einschränkungen keine Rolle spielen. Das hat einen guten Grund. Wir gehen davon aus, dass für die Möglichkeit von Erkenntnis nur die intellektuellen Fähigkeiten eine Rolle spielen, und sonst nichts. Die Universität sollte daher Vorbild sein, und sie sollte nicht leichtfertig glauben, Diskriminierung käme an ihr nicht vor, nur weil sie kaum sichtbar ist. Sie tritt hier in viel subtilerer, um nicht zu sagen intelligenterer Form auf, als es sonst in der Gesellschaft der Fall ist, und das macht es besonders schwer, sie zu erkennen und zu bekämpfen. Hier müssen wir ansetzen und im universitären Alltag besonders wachsam sein.

In diesem Jahr wird der „Diversity-Break“ eine Aktion im Rahmen des Diversity Tags an der Leuphana sein. Hierbei werden Diversity-Expert*innen im Vorfeld angekündigt für 5 bis 10 Minuten Lehrveranstaltungen „unterbrechen“ und Kurzimpulse zu Diversity-Themen geben. Die Anwesenden können dann selbst entscheiden, wie sie mit diesem „Break“ umgehen: ob sie darüber diskutieren oder „einfach“ nach Plan fortfahren und den Impuls individuell verarbeiten. Mit welchem Thema würden Sie sich gerne innerhalb eines „Diversity-Breaks“ auseinandersetzen?

Ich lehre ja nicht an der Leuphana, daher müsste ich mir erst ausdenken, welche Lehrveranstaltung in meinem Falle betroffen wäre. Generell würde ich gerne einmal kritisch reflektieren, inwieweit unser Studienmodell davor schützt, dass wir die Diversität eher hemmen als fördern. Wie können wir zum Beispiel sicher sein, dass liberal education trotz seiner Ausrichtung am kulturellen Erbe Diversität fördert? Dafür würden aber vermutlich weder 10 Minuten noch eine ganze Sitzung reichen.

Das Interview führte Karin Fischer vom Gleichstellungsbüro.

Datum: 05.06.2018

Kategorien: 1_Meldungen_Universität, Genderportal_Meldungen

Autor: Fee Kunze

E-Mail: fee.kunze@stud.leuphana.de