

Tagung des Runden Tisches Bildungszusammenarbeit: „Gelebte Internationalität an österreichischen Hochschulen – entwicklungspolitische Relevanz“
26./27. April 2012, FH Campus Wien

Workshop DIVERSITY

„Was kann das Diversity-Konzept für die Weiterentwicklung der Hochschulen im Sinne der entwicklungspolitischen Relevanz und der Studierenden aus Entwicklungsländern leisten?“

Versuch, eine vielschichtige Erfahrung in Worte zu fassen

Margarete Kernegger / Moderation des Workshops

Eine Teilnehmerin stellte am Ende des Workshops resumierend fest: *„Das Thema (Diversity) hat sich selbst inszeniert.“*

Das, was die Impulsgeberinnen und TeilnehmerInnen mit ihren vielfältigen Zugängen, Erfahrungen, ihrer jeweils persönlichen Geschichte, ihrem Engagement und ihren Kompetenzen einbrachten, machte den gesamten Workshop selbst zu einer authentischen Demonstration für die Kraft, Energie, Kreativität und Produktivität, die dieser Ansatz offenbar freizusetzen imstande ist.

Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit persönlicher Erfahrungen gelten lassen, sie einbeziehen – gerade auch im akademischen Diskurs, das bereichert nicht nur hinsichtlich des Zugewinns an (theoretischem) Wissen, Verstehen und Erkenntnis (im besten Sinne eines „voneinander Lernens“), sondern auch auf einer sehr persönlichen Ebene, da es beim Diversity-Konzept immer auch um eine grundsätzlich offene, positive, empathische Haltung und Herangehensweise geht. - Vielleicht lässt sich das völlig unwissenschaftlich einfach als „diversity feeling“ charakterisieren.

Verschiedenheit ist einfach ein Faktum, es ist einfach da:

„Niemand ist so verschieden wie wir.“ (Beatrice Achaleke, Diversity in Leadership & Consulting e.U., Wien)

Das Diversity-Konzept unterscheidet im Wesentlichen sechs Kerndimensionen: Gender, Alter, ethnische/kulturelle Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung. - Alle sind AkteurInnen, alle sind in irgendeiner Weise betroffen und leisten einen (ihren) Beitrag.

Dieser Beitrag muss „nur“ von der Gesellschaft, den Hochschulen, den dominanten Mehrheiten wahrgenommen, angenommen und geschätzt werden. Inklusion statt Exklusion ist das Ziel. Was natürlich in der Realität keine so einfache Sache ist angesichts von persönlichen Vorbehalten, Vorurteilen, Ängsten und vor allem von strukturellen Diskriminierungen / Behinderungen / Benachteiligungen, denen – sei es offen oder versteckt – „diverse“ gesellschaftliche Gruppen und Personen ausgesetzt sind.

Dabei geht es aber nicht um Integration und schon gar nicht um Anpassung. Es geht vielmehr um einen wechselseitigen Prozess von Geben und Nehmen, um gegenseitigen Respekt, um Wahrnehmung, Neugier, Zuhören, Dialog auf Augenhöhe und Wertschätzung, um ein Umfeld, das freie Entfaltung der Andersartigkeiten nicht nur zulässt, sondern diese auch aktiv fördert, sodass Bereicherung zustande kommen kann und Mehrwert entsteht: wirtschaftspolitisch, gesellschaftspolitisch, bildungspolitisch.

Anders gesagt: die dominante Mehrheit muss sich der Diversität stellen und ihr entsprechend (unterstützend) Raum geben, denn: *„Es gibt nichts Ungerechteres als alle gleich zu behandeln.“* (Ulrike Alker, FH Campus Wien)

Auch an den Hochschulen sind die vorherrschenden Strukturen diesbezüglich zu hinterfragen.

Ulrike Alker (FH Campus Wien) und Katharina Mallich (Medizinische Universität Wien) berichten von einschlägigen erfolgreichen und ermutigenden

Initiativen/Implementierungen von Diversity Management an ihren Hochschulen. Die erarbeiteten Diversity-Ziele umfassen die Ebenen Studierende / Lehrende - über „diversity teaching“, das wissenschaftliche Personal (Forschung Lehre), die internen Dienstleistungen und die Führungsebene.

http://www.fh-campuswien.ac.at/service_einrichtungen/gender_diversity_management/
<http://www.meduniwien.ac.at/homepage/content/organisation/dienstleistungseinrichtungen-und-stabstellen/personalentwicklung/>

Festgehalten wird, dass Hochschulen zwar keine gesellschaftspolitischen Inseln sind, dass sie aber gerade in der Diversity-Frage eine Vorreiterrolle übernehmen könnten. Nur langsam findet das Diversity (Um-)Denken auch Eingang in den öffentlichen Diskurs, die Medien, die Politik und die gesetzlichen Bestimmungen.

Man könnte in vielen Bereichen wohl von *„un-developed diversity“* sprechen, wie es ein Teilnehmer formulierte.

Entwicklungsbedarf ist nichts, das sich auf Entwicklungsländer alleine beschränken würde. Auch hier, in den sog. entwickelten (westlichen) Ländern, gibt es durchaus Entwicklungsnotwendigkeiten. Diese mögen zwar anders gelagert sein, andere Ursachen haben als in Entwicklungsländern, aber sie sind zweifellos vorhanden. Daher wäre es wichtig, selbstkritisch(er) das eigene Umfeld zu betrachten und gleichzeitig sensibel zu sein für Anderes, Neues, Ungewohntes, das sich in den seltensten Fällen sofort und von selbst erschließt.

Ein Beispiel: Die gängige Form der Wissensgenerierung in unserer Wissensgesellschaft westlicher Prägung ist nicht die einzig mögliche (wenn auch die vorherrschende). Ein aufmerksamer Blick in andere Kulturen, Personen aus diesen anderen Kulturen zu Wort kommen lassen und zuhören - das kann uns eines Besseren belehren. Womit wir wieder bei den Hochschulen wären, für die solche Erkenntnisse essentielle Bedeutung haben.

Fazit:

Eine Hochschule, die Diversity ernst nimmt, das Diversity-Konzept umsetzt und Diversity auch „lebt“, kann nur gewinnen.

Und eine solche Hochschule weiß, dass sie auf den Beitrag, den gerade internationale Studierende aus dem globalen Süden leisten können, nicht verzichten darf.