



**KULTURWISSENSCHAFTLICHES
INSTITUT ESSEN**

FORSCHUNGSKOLLEG DER
UNIVERSITÄTSALLIANZ RUHR



**„Die Poesie der Reformen“
Diversity Management an Hochschulen in Deutschland**

Workshop, 19./20. Mai 2022 am KWI Essen

Organisiert von Julika Griem (KWI Essen), Il-Tschung Lim (KWI Essen)
und David Kaldewey (FIW Bonn)

Im Übergang vom 20. ins 21. Jahrhundert hat sich „Diversität“ bzw. „Diversity“ als eine zentrale gesellschaftspolitische Semantik durchgesetzt – zunächst in westlichen Staaten, dann im globalen Maßstab. Die Karriere des Diversitätsbegriffs ist eng verflochten mit der Karriere des „Diversity Management“ als einem Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung. Entwickelt in den 1980er Jahren in den USA, diffundierte die Idee des Diversity Management nicht nur geographisch, sondern auch in verschiedene gesellschaftliche Bereiche, etwa in öffentliche Verwaltungen oder in Hochschulen. Aus soziologischer Perspektive liegt die Diagnose nahe, dass sich die Wertschätzung von soziokultureller Diversität zu einem Eigenwert der Weltgesellschaft verdichtet hat. Manche Beobachter sprechen sogar von einem „Diversitätsimperativ“, wobei offenbleibt, ob man tatsächlich von einem globalen Diskurs sprechen kann oder ob nicht Varianten dieses „Diversitätsimperativs“ unterschieden werden müssten. So besteht beispielsweise eine Paradoxie darin, dass die Rede von Diversität auf die soziokulturelle Vielfalt in einer *globalisierten* Welt verweist, aber konkrete Diversity-Strategien von Organisationen hingegen vor allem mit Diversitätsaspekten beschäftigt sind, die sich jeweils aus dem spezifischen *nationalen* Kontext ergeben.

Vor dem Hintergrund solcher Überlegungen laden wir dazu ein, im Rahmen eines explorativen Workshops über die Relevanz des „Diversitätsimperativs“ sowie die seit den 2000er Jahren fortschreitende Institutionalisierung von Diversity Management an deutschen Hochschulen zu diskutieren. Wir zielen damit auf eine Bestandsaufnahme der Forschung zu Diversität und Diversity Management im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem. Aus sozial- und kulturwissenschaftlicher Perspektive gilt es nachzuvollziehen, inwiefern beispielsweise die in

der jüngeren Vergangenheit zunehmende Etablierung von Stabsstellen und Prorektoraten mit Fokus auf Diversität und Chancengleichheit für einen organisatorischen Wandel im Hochschulsektor stehen. Wie vollzieht sich dieser Wandel? Welche Vorstellungen und Annahmen liegen dem Wunsch nach strukturellen Veränderungen zugrunde? Lassen sich bereits (beabsichtigt oder nicht-beabsichtigt) Effekte beobachten und Konsequenzen einordnen? Der Titel des Workshops lehnt sich an einen Beitrag von Niklas Luhmann an, der auf die Frage verweist, inwieweit struktureller Wandel als intendierte Reform umsetzbar ist und wenn ja, welche Poesie dazu benötigt wird. Oder anders formuliert: Wir interessieren uns gleichermaßen für *Diversitätsdiskurse*, die den organisationalen Wandel rahmen, für *Diversitätspraktiken*, die den Wandel belegen, sowie für *Diversitätsstrategien*, mit denen Hochschulen Diskurse und Praktiken institutionell festzunageln versuchen.

Als Keynote-Sprecherin konnten wir bereits Bettina Jorzik gewinnen, die beim Stifterverband das von zahlreichen Hochschulstandorten in Anspruch genommene Diversity Audit leitet. Ergänzt wird der Workshop durch eine öffentliche Podiumsdiskussion am Donnerstagabend (19. Mai 2022) zum Thema „Zwischen Kulturwandel und Kulturkampf: Universität im Umbau“. Diese Diskussion weitet den Rahmen über das Thema Diversitätsmanagement hinaus und erörtert, inwiefern man einen umfassenderen Wandel des Selbstverständnisses von Universitäten und Hochschulen beobachten kann, der sich u.a. in der Semantik des „Kulturwandels“ niederschlägt. Für diese Runde zugesagt haben Roswitha Böhm (Prorektorin für Universitätskultur, TU Dresden), Barbara Buchenau (Prorektorin für Gesellschaftliche Verantwortung, Diversität und Internationales an der Universität Duisburg-Essen), Julia Dannath-Schuh (Vizepräsidentin Personalentwicklung und Leadership, ETH Zürich), Sylvia Paletschek (Prorektorin für Universitätskultur, Universität Freiburg) und Georg Teichert (Leiter der Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie an der Universität Leipzig).

Interessierte sind eingeladen, bis zum **23. Januar 2022** ein Abstract (maximal eine Seite) einzureichen für Vorträge oder Werkstattberichte zu laufenden Forschungsvorhaben und Projekten (an: il-tschung.lim@kwi-nrw.de und kaldewey@uni-bonn.de). Die Tagung ist interdisziplinär, d.h. wir freuen uns über Beiträge aus so verschiedenen Bereichen wie der Hochschul- und Wissenschaftsforschung, der Organisationssoziologie oder den Kulturwissenschaften. Über die Annahme der Abstracts und das Programm wird bis 4. Februar 2022 entschieden.