

# Unsichtbare Vielfalt \

## Runder Tisch zum Thema Studierende mit Migrationshintergrund an der Universität Konstanz

An der Universität Konstanz verfügen derzeit 460 bis 650 Studierende über einen Migrationshintergrund. Gemessen an der Gesamtzahl der Konstanzer Studierenden sind dies fünf bis sieben Prozent. Sie sind sie bislang weitgehend unsichtbar. Mit den damit einhergehenden Herausforderungen beschäftigte sich ein Runder Tisch unter der Schirmherrschaft von Rektors Prof. Ulrich Rüdiger.

Ziel der Veranstaltung war es, erstmalig unterschiedliche AnsprechpartnerInnen innerhalb der Universität zusammenzubringen, um einen differenzierten Überblick zur gegenwärtigen Situation zu gewinnen und um gemeinsam über nachhaltige Fördermöglichkeiten von Studierenden mit Migrationshintergrund nachzudenken, von denen gegenwärtig überdurchschnittlich viele ihr Studium auch abbrechen. Konzipiert wurde der Runde Tisch von Dr. Anna Lipphardt, Fellow am Zukunftskolleg und am Kulturwissenschaftlichen Kolleg, sowie von Marion Woelki, der Leiterin des Gleichstellungsreferats.

Helmut Salewski, Leiter der Studentischen Abteilung, resümierte, dass in der Studierenden-Statistik „Personen mit Migrationshintergrund“ bisher nicht erfasst werden, so dass momentan nur annähernde Schätzungen möglich sind. Prof. Oliver Deussen von der Stiftung Arbeiterkind.de hob im Anschluss daran die sozioökonomischen Zusammenhänge zwischen Bildungserfolg und sozioökonomischen Status des Elternhauses hervor. Studierenden aus „Arbeiterfamilien“ – und aus solchen stammt die überwiegende Mehrzahl der Studierenden mit Migrationshintergrund in Deutschland – haben es ungleich schwerer, sich im Studienalltag zurecht zu finden als ihre KommilitonInnen aus bildungsbürgerlichen Elternhäusern – angefangen bei der Studienfinanzierung, über die Sozialisation in die Universitätskultur bis zur Förderung von Auslandsaufenthalten und sonstigen zusätzlichen Qualifikationsmöglichkeiten.

Welche persönlichen Investitionen vor diesem Hintergrund nötig sind und wie nachteilig sich diese Voraussetzungen auf die Studienbedingungen auswirken können, schilderte Nese Erikli, Jura-Studentin an der Universität Konstanz und Stipendiatin der Heinrich-Böll-Stiftung, aus der Perspektive der betroffenen Studentenschaft und am Beispiel ihrer eigenen Bildungsbiographie. Yasemin Soytemel, Doktorandin am Lehrstuhl des Soziologen Prof. Bernhard Giesen, berichtete aus ihrem aktuellen Forschungsprojekt zu den Zukunftsorientierungen muslimischer Schülerinnen in Berlin, dass in Bezug auf die nötigen schulischen Voraussetzungen und die Entscheidung für ein Studium nicht etwa die ethnisch-

religiöse Herkunft entscheidend ist, sondern vor allem ins Gewicht fällt, ob bereits die Eltern eine universitäre Ausbildung absolviert haben.

Prof. Maisha Eggers, die am Fachbereich Angewandte Humanwissenschaft der Hochschule Magdeburg-Stendal lehrt, stellte das von ihr im Studienwerk der Heinrich-Böll-Stiftung mitbegründete Empowerment-Colloquium vor, in dem sich Studierende und Promovierende mit Migrationshintergrund bzw. „people of colour“ zusammengetan haben, um sich zum einen im geschützten, selbstgestalteten Rahmen über damit verbundene Erfahrungen, Zuschreibungen und Probleme auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen, zum anderen aber um Missstände im Bereich der Hochschulpolitik zu benennen und gezielt an strukturellen Veränderungen mitzuwirken.

Daniela Hrzan vom Academic Staff Development der Universität Konstanz gab einen Erfahrungsbericht von einem ‚Affirmative Action‘-Ansatz, der an der Humboldt-Universität zu Berlin umgesetzt wird. Dort wird seit einigen Jahren in den Gender Studies ein Teil der Lehraufträge an „people of colour“ vergeben, um zu gewährleisten, dass daraus erwachsende Perspektiven und Erfahrungen mit in die wissenschaftliche Ausbildung und den fachlichen Diskurs einbezogen werden.

Als Exzellenzhochschule ist es auch für eine „Culture of creativity“ - wie sie in der dritten Förderlinie für Konstanz beschrieben wird - unerlässlich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede/r einzelne sich optimal entfalten kann. Weltoffenheit und Integrationsfähigkeit sind Standortfaktoren, die mit der voranschreitenden Globalisierung – nicht nur im Wissenschaftsbereich, aber hier ganz besonders – mehr und mehr an Bedeutung gewinnen werden. Mit diesen Worten hob Rektor Ulrich Rüdiger die Bedeutung des Themas hervor. Dabei ist es auch wichtig, den Blick nicht nur auf die Ebene der internationalen Beziehungen zu richten – wie etwa die bereits gut funktionierenden Austauschprogramme mit Universitäten in den USA, Israel, Osteuropa oder Südasien –, sondern genauso auch den Nahbereich, die Generation junger Menschen in Deutschland einzubeziehen, die hier in einer Gesellschaft aufwachsen, die in den vergangenen Jahrzehnten durch Zuwanderung immer vielfältiger geworden ist.

Dies muss, wie Marion Woelki vorschlug, eingebunden werden in einen Diversity-Ansatz, der Unter-

### Als familiengerechte Hochschule bestätigt

Seit 2006 setzt sich die Universität Konstanz als Teilnehmerin des audits familiengerechte hochschule verstärkt für familienbewusste Arbeits- und Studienbedingungen ein. Alle drei Jahre wird das europaweit geschützte Siegel, mit dem die Universität als familiengerechte Hochschule werben darf, anhand ihrer umgesetzten Maßnahmen und Zielvorgaben überprüft. Im vergangenen Dezember hat nun die berufundfamilie gGmbH die erneute und erfolgreiche Durchführung des audit familiengerechte Hochschule bestätigt. Mit der Re-Auditierung will die Universität Konstanz auf die attraktiven Rahmenbedingungen für Familien am Wissenschaftsstandort Konstanz aufmerksam machen. Der hohe Qualitätsstandard der familienbewussten Maßnahmen und Serviceangebote an der Universität soll gehalten und noch weiter ausgebaut werden. In diesem Sinne unterstützt das audit auch die Gleichstellungsarbeit der Universität. Um Beruf oder Studium mit Familie zu vereinbaren, setzt das audit zielgruppenspezifisch auf unterschiedlichen Ebenen an. Die Entfaltung einer familiengerechten Hochschulkultur mit hoher Außenwirkung steht dabei im Mittelpunkt der gemeinsamen Anstrengung.



schiedlichkeiten als Chance begreift und Diversity-Kriterien wie Geschlecht, Alter, ethnischen Zugehörigkeit, sozio-ökonomischen Statuts etc. beachtet und Vielfalt entsprechend fördert. Dazu gehören neben individuellen Studien- und Arbeitsbedingungen auch Organisationsstrukturen sowie eine diversity-gerechte Organisationskultur, die analysiert, was an der Hochschule als Norm (z.B. Anwesenheitskultur) gilt bzw. wahrgenommen wird und wie diese immer wieder neu konstruiert wird. Diese Prozesse laufen Gefahr, alles was „anders“ ist bzw. als anders wahrgenommen wird, nicht zu integrieren bzw. auszugrenzen. In diesem Zusammenhang reflektierte Prof. Miriam Butt, Dekanin der Geisteswissenschaftlichen Sektion, ihre Erfahrungen als Nachwuchswissenschaftlerin und Professorin mit interkulturellem Hintergrund und plädierte für eine stärkere Sensibilisierung in Bezug auf kulturelle Vielfalt und unterschiedliche Bedürfnisse auf allen Ebenen der Universität.

Welche Erfahrungen eine Hochschule im Ruhrgebiet bereits mit speziellen Fördermöglichkeiten für Studentinnen mit Migrationshintergrund macht, darüber diskutierte anhand eines interkulturell ausgerichteten Mentoringprogramms Dr. Wolff-Bendik von der Universität Duisburg-

Essen. In Konstanz dagegen sieht Heike Schwatz von der Studienberatung die Situation zu wenig thematisiert, auch bei den Studierenden selbst sei kaum Bewusstsein vorhanden.

Es wird daher auch an der Universität Konstanz eine aus Studierenden, Lehrenden und Angehörigen der Universitätsverwaltung bestehende Fokusgruppe ins Leben gerufen werden, die sich mit konkreten Ansätzen im Bereich der Beratung und Mentoring wie auch in Lehre und Forschung beschäftigt, um die Situation für Studierende mit Migrationshintergrund nachhaltig zu verbessern.

**Interessierte können sich bei Astrid Rath im Gleichstellungsreferat, unter [astrid.rath@uni-konstanz.de](mailto:astrid.rath@uni-konstanz.de) melden.**



Marion Woelki/Anna Lipphardt