

---

## Positionen und Forschungsskizzen

---

### Kritische Überlegungen zu Spannungsverhältnissen von Diversität und Inklusion im Hochschulkontext

*René Breiwe und Anke B. Liegmann*

Im Mittelpunkt des Beitrags stehen kritische Überlegungen zu Spannungsverhältnissen von diversitäts- bzw. inklusionsbezogenen Bezugsrahmen im Hochschulkontext. Es wird deutlich, dass das von den Hochschulen zu wählende Verständnis nicht nur eine normativ-moralische Frage ist, sondern auch weitreichende Konsequenzen nach sich zieht. Im Beitrag wird dies am Beispiel des Diversity Management skizziert. Dabei fokussieren die Überlegungen auch die Frage, inwiefern dieses Feld im Sinne eines Paradigmenwechsels zwischen Diversity Management Programmatiken und Inklusionskonzeptionen oszilliert, und welche theoretischen bzw. konzeptionellen Verständnisse zugrunde gelegt werden.

### **Grundlegende kritische Überlegungen zu diversitäts- bzw. inklusionsorientierten Konzeptionen im Hochschulkontext**

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Diversifizierung der Studierenden und Forschenden sowie in der Annahme, dass eine diverser zusammengesetzte Mitarbeiter\_innen- und Studierendenschaft zu positiven Effekten im Sinne einer ‚diversity Dividende‘ führen,<sup>1</sup> haben Diversity Management-Konzeptionen den Weg an Hochschulen gefunden (vgl. Bührmann 2019). Diversity Management-Programme nehmen insbesondere Anschluss an ökonomisch orientierte Prinzipien der Unternehmensführung, die „die Berücksichtigung von Unterschieden als Schlüssel zum unternehmerischen Erfolg betrachtet“ (Mecheril 2007: o.S.). Durch stereotypisierende Instrumentalisierungen von Differenz, indem z.B. von ‚weiblichem Arbeitsvermögen‘ gesprochen wird, erfolgen mitunter Praxen, in denen ein fixierendes Identitätsdenken auf Basis der Zwei-Gruppen-Theorie reproduziert wird. Thompson und Vorbrugg (2018: 79) sprechen hier von „symbolische[n] Verpflichtungen“, die institutionelle und strukturelle Ungleichheiten verdecken bzw. perpetuieren. Sofern machtkritische Perspektiven außen vor bleiben, fungieren auch Anerkennungspraxen hierbei als stete Bestärkung der binären, hierarchisch strukturierten Unterscheidung (Hazibar/Mecheril 2013). Den Referenzrahmen bilden dabei das Konstrukt des (privilegierten) ‚Normmenschen‘ sowie die Orientierung am ‚Humankapital‘. So verweist Eggers (2015) auf die problematische Zielsetzung derartiger Diversity-Ansätze, durch die Gewinnmaximierung vor tatsächlicher ‚Diver-

---

1 So heißt es in der Diversity-Strategie der Universität Hamburg: „Die Vielfalt des Einzelnen bereichert nicht nur das Profil der Universität, sondern stellt zudem ein hohes wissenschaftliches Wachstumspotential dar.“ (UHH 2019: 7)