



# Soziale Vielfalt als Gewinn für alle

*Die Gesellschaft und mit ihr die Hochschulen werden immer heterogener. Diese Vielfalt birgt ein grosses Potenzial, das mit Diversity Management erschlossen werden kann – zum Nutzen aller.*

■ Männlich, weiss und aus gebildetem Elternhaus: So sah bis vor einigen Jahren der typische Student aus, stellt die Publikation «Gender und Diversity an Hochschulen» fest, die von einem Pro-

jektteam aus Vertretern verschiedener Hochschulen und der Empa herausgegeben wurde. Heute ist das anders: Unter den Dächern der Bildungsinstitutionen findet sich eine immer grössere

Vielfalt an Menschen. Die Hochschule als Mikrokosmos bildet damit eine heterogener werdende Gesellschaft ab. Treiber dieser Entwicklung hin zu mehr Diversität sind nicht zuletzt Globalisierung und Internationalisierung.

## Chancen eröffnen

Das Verständnis von Diversity schliesst zahlreiche Merkmale mit ein, in denen sich Menschen unterscheiden können: nicht nur soziale Herkunft, Geschlecht, Alter und Bildungsstand, sondern auch sexuelle Orientierung, Lebensform sowie individuelle Charakterzüge. In dieser Diversität gilt Rechtsgleichheit, das gibt die Bundesverfassung in Artikel 8, Absatz 2 vor: «Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen

der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.»

Für die Hochschulen bedeutet diese Forderung nach Rechtsgleichheit beispielsweise, dass sehbehinderten Studierenden gewisse Hilfsmittel und mehr Zeit zum Ablegen einer Prüfung zugestanden werden, weil sie für das Lesen und Schreiben länger brauchen. Dazu gehört aber auch, eine Kindertagesstätte anzubieten, damit Väter und Mütter berufstätig bleiben

können, oder ausländischen Studierenden und Mitarbeitenden die Integration, etwa durch Sprachkurse, zu erleichtern. Diese Aufgaben werden unter dem Stichwort Diversity Management zusammengefasst: Benachteiligung soll vermieden, die Vielfalt der Individuen anerkannt, wertgeschätzt und gefördert werden.

## Das eigene Denken hinterfragen

Die Hochschule Luzern will Diversity-Aspekte künftig in allen Bereichen verankern, in der Lehre ebenso wie in der Forschung, in den internen Serviceabteilungen und vor allem auch in der Personalpolitik. Die ehemalige Fachstelle Chancengleichheit wurde dafür per 1. Januar 2012 in die Fachstelle für Diversity überführt. Ihre Leiterin, Blanka Šiška, will Diversität sichtbar machen und Denkprozesse anstossen. Wichtig sei, das eigene Denken und Handeln zu hinterfragen: «In welchen Wertesystemen gründet mein Denken und Urteilen? Könnten die Dinge auch ganz anders sein? Mit dieser kritischen Auseinandersetzung können Selbstverständlichkeiten und Prinzipien, die auf dominante Gruppen zugeschnitten sind, in Frage gestellt und geändert werden.» Diversity ist eine komplexe Aufgabe und nicht

umsonst zu haben. «Wir können von ihr stark profitieren, aber nur, wenn wir sie pflegen», gibt Šiška zu bedenken.

## Pluralität nutzen

Die Mühe lohnt sich, ist sie überzeugt. Nebst den Vorteilen, die ein friedliches und wertschätzendes Miteinander allen Beteiligten bringt, spielen auch ökonomische Interessen eine Rolle. Eine Studie der Credit Suisse kam etwa zum Schluss, dass der Aktienkurs grosser

Konzerne, in deren Geschäftsleitung Frauen vertreten waren, stärker stieg als derjenige von Unternehmen, die ausschliesslich in Männerhand waren. Auch macht es volkswirtschaftlich wenig Sinn, Frauen gut auszubilden, wenn sie als Mütter nicht mehr arbeiten können, weil Krippenplätze und Teilzeitstellen fehlen. Marc Spescha liefert in seiner Publikation «Zukunft «Ausländer» ein weiteres Argument für mehr Diversität: «Wo die Gesellschaft schrumpft und altert, muss sie zwangsläufig «bunter» werden, um nicht schmerz-

lich zu ergrauen.» Mit Diversity Management erschliessen sich Unternehmen und Institutionen einen grösseren Rekrutierungspool und steigern gleichzeitig ihre Attraktivität als Arbeitgeber, was in einem global schärfer werdenden Wettbewerb essenziell ist. Die Diversity Policy der Hochschule

## Diversity Management an der Hochschule Luzern

Die Fachstelle Diversity bietet Dienstleistungen an und koordiniert Projekte wie den nationalen Zukunftstag, an dem Kinder an der Hochschule einen Blick in geschlechtsuntypische Berufsfelder werfen können. Zudem gibt sie Publikationen wie den Leitfaden zu gendergerechter Sprache und Bildwahl heraus und ver-

Luzern spricht denn auch vom «Wettbewerbsfaktor Pluralität» und hält fest: «Heterogenität im Unterricht, in Teams und Gremien wird verstanden als Perspektivenvielfalt, deren Anerkennung Arbeitsbedingungen verbessern und Erfolge steigern kann.»

Nicht zuletzt geht es aber auch darum, den jungen Menschen, die an der Hochschule Luzern studieren, den Diversity-Gedanken mit auf den Weg zu geben. «Das ist neben unserer Arbeit innerhalb der Hochschulorganisation unser zweiter Auftrag», erklärt Šiška. «Vielfalt bereichert – das sollen sie an unserer Hochschule erfahren.»

Eva Schümperli-Keller

