

Kumar Ashish

Sensibilisierung für rassistische Diskriminierung in akademischen Einrichtungen

1. Eigene Erfahrungen & der Weg ins deutsche Hochschulsystem

In der Welt der Hochschulbildung bringt die Vielfalt Leben und Reichtum in unsere Lernerfahrungen. Stellen Sie sich einen Seminarraum vor, in dem Studierende aus allen Gesellschaftsschichten zusammenkommen und alle ihre eigene Sichtweise einbringen. Diese Interaktionen lassen uns die Welt mit anderen Augen sehen, wecken Kreativität und schaffen eine lebendige Lernumgebung. Die Mischung aus verschiedenen Hintergründen bereitet die Studierenden nicht nur auf den akademischen Erfolg vor, sondern rüstet sie auch für unsere zunehmend vernetzte globale Gesellschaft.

1.1. Bildungsweg in Nepal

Als Sprecher des Bundesverbands ausländischer Studierender in Deutschland sehe ich jeden Tag die unglaublichen Vorteile einer vielfältigen Studierendenschaft. Mein eigenes Leben ist ein Spiegelbild dieser Vielfalt. Ich wuchs mit einer Mutter aus Indien und einem Vater aus Nepal auf und sprach Hindi und Nepali. In meinem Freundeskreis eignete ich mir Bengali, Urdu, Bhojpuri und Maithili an, während ich in der Schule Englisch lernte. Als ich nach Deutschland zog, lernte ich Deutsch, um mich in meiner neuen Umgebung anzupassen und zurechtzufinden. Jede Sprache, die ich spreche, und jede Kultur, die ich mir zu eigen mache, hat mich zu dem gemacht, was ich heute bin. Das Aufwachsen in einem so vielfältigen Umfeld hat mir die Augen für die Schönheit und Stärke der verschiedenen Kulturen geöffnet. Diese persönliche Reise nährt meinen Stolz und meine Leidenschaft für die Förderung der Vielfalt in der Hochschulbildung. Mein Bildungsweg begann in Nepal in einer Zeit bedeutender politischer Veränderungen. Ich besuchte die Schule während der Monarchie bis 2001 und erlebte den historischen Übergang zur Demokratie im Jahr 2008. Diese Zeit war unglaublich prägend und lehrte mich den Wert von Inklusivität und die Bedeutung unterschiedlicher Perspektiven für die Gestaltung einer gerechteren Gesellschaft.

Im Jahr 2016 zog ich nach Deutschland und brachte meinen kulturellen Reichtum mit. An der Universität Oldenburg setzte ich mich aktiv für die Förderung von Vielfalt und Inklusion ein. Meine Bemühungen wurden anerkannt, als ich sowohl 2018 als auch 2019 während des internationalen Sommerfestivals der Universität den Preis für Einheit und Vielfalt gewann. Ich habe Nepal, Indien und Sri Lanka bei diesem Festival vertreten. Diese Auszeichnungen waren nicht nur eine Anerkennung meiner Arbeit, sondern auch ein Beweis für die Kraft der Vielfalt, die unsere Gemeinschaften bereichert.

1.2. Engagement in Deutschland

Mein Engagement hörte nicht auf der Ebene der Universität auf. Ich hatte die Ehre, bei vom Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) organisierten Diversity-Konferenzen als Redner aufzutreten. Diese Veranstaltungen boten eine Plattform, um meine Erfahrungen zu teilen und mich für die Einbeziehung und Anerkennung ethnischer Vielfalt in der Hochschulbildung einzusetzen. Aufgrund meiner Erfahrungen weiß ich, wie wichtig eine integrative Politik und Praxis in Bildungseinrichtungen ist. Die Anerkennung

und Bekämpfung der Unsichtbarkeit ethnischer Vielfalt kann das akademische Umfeld erheblich verbessern. Mein eigener Weg ist ein Beweis dafür. Die Sprachkenntnisse, die ich erwarb, haben es mir ermöglicht, Brücken zwischen verschiedenen Kulturen zu bauen und so gegenseitiges Verständnis und Respekt zu fördern.

Auf den DAAD-Konferenzen wies ich auf die Notwendigkeit umfassender Datenerfassungssysteme an den Hochschulen hin, um die ethnische Vielfalt zu analysieren und Ungleichheiten zu erkennen. Integrative Lehrpläne, die unterschiedliche Perspektiven widerspiegeln, sind für die Schaffung eines einladenden Umfelds für alle Studierenden unerlässlich. Ich teilte meine Überzeugung mit, dass die Förderung ethnischer Minderheiten in Führungspositionen entscheidend für den Aufbau einer Universitätskultur ist, die wirklich jede*n wertschätzt und einbezieht. Darüber hinaus unterstrich meine Teilnahme an diesen Konferenzen die Bedeutung von maßgeschneiderten Unterstützungsleistungen für Studierende aus ethnischen Minderheiten. Ausgehend von meinen eigenen Erfahrungen setze ich mich für Programme zur Beratung, akademischen Betreuung und Karriereentwicklung ein, die speziell auf die Bedürfnisse von Studierenden aus Minderheiten zugeschnitten sind. Dies ist entscheidend für ihren Erfolg und ihr Wohlbefinden.

2. Internationalisierung der deutschen Hochschulen

In der lebendigen deutschen Hochschullandschaft spielt die Vielfalt eine zentrale Rolle bei der Gestaltung eines reichhaltigeren, integrativen Lernumfelds. Hochschulen in ganz Deutschland betrachten Vielfalt nicht nur als eine Politik, sondern als ein Grundprinzip, das akademische Exzellenz und gesellschaftlichen Fortschritt fördert. Ein Eckpfeiler dieses Engagements ist die Internationalisierung. Deutsche Hochschulen heißen Studierende und Wissenschaftler*innen aus der ganzen Welt aktiv willkommen. Sie bieten eine Vielzahl von Programmen an, die in englischer Sprache unterrichtet werden, und stellen solide Unterstützungsdienste bereit, die auf die Bedürfnisse internationaler Studierender zugeschnitten sind. Dieser globale Zustrom von Perspektiven bereichert die Diskussionen in den Seminaren und Vorlesungen sowie die Forschungsbemühungen und schafft dynamische Lernerfahrungen, die die Studierenden auf eine vernetzte Welt vorbereiten.

In Indien ist die akademische Vielfalt tief in der reichen kulturellen Vielfalt des Landes verwurzelt. Die Hochschulen haben einen Lehrplan, der die sprachliche und kulturelle Vielfalt Indiens widerspiegelt und regionale Geschichten, Philosophien und Sprachen in die Ausbildung einbezieht. Positive Maßnahmen, wie z. B. Quoten für Randgruppen, sollen einen gleichberechtigten Zugang zur Hochschulbildung gewährleisten. Die Forschung in Indien umfasst ein breites Spektrum, das von alten Traditionen bis hin zu Spitzentechnologien reicht und das vielfältige intellektuelle Erbe des Landes und die aktuellen Herausforderungen widerspiegelt.

Beide Länder stehen vor einzigartigen Herausforderungen beim Umgang mit der Vielfalt in der Wissenschaft. Deutschlands Engagement für Menschenrechte und Vielfalt zeigt sich in einer Politik, die darauf abzielt, Diskriminierung zu bekämpfen und Multikulturalismus zu fördern. Diese proaktive Haltung verbessert die Bildungserfahrung, indem sie ein Umfeld schafft, in dem sich alle Menschen wertgeschätzt und respektiert fühlen. Im Gegensatz dazu hat die indische Bildungslandschaft mit komplexen Problemen zu kämpfen, die sich aus Kaste, Religion und Geschlecht ergeben und den Zugang zu akademischen Möglichkeiten und Ergebnissen beeinflussen. Trotz dieser Unterschiede erkennen meines Erachtens sowohl Deutschland als auch Indien die Vielfalt als Eckpfeiler der akademischen Exzellenz und des gesellschaftlichen Fortschritts an. Sie nutzen ihre einzigartigen Stärken, um sich mit globalen Fragen zu befassen, den kulturellen Austausch zu fördern und das Wissen über Disziplinen hinweg voranzutreiben. Indem sie die Vielfalt in der Wissenschaft fördern, tragen beide Nationen zu einer stärker vernetzten Welt bei und unterstützen die Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis auf globaler Ebene.

3. Bewusstsein für rassistische Diskriminierung schaffen

Meine Reise von Nepal nach Deutschland, die von der aktiven Teilnahme an Initiativen zur Förderung der Vielfalt und von der Anerkennung meiner Bemühungen geprägt war, zeigt die tiefgreifenden Auswirkungen, die die Förderung der Vielfalt sowohl auf den Einzelnen als auch auf die Institutionen haben kann. Diese persönliche Reise erfüllt mich mit Stolz und Leidenschaft für die Förderung der Vielfalt in der Hochschulbildung. Doch trotz der bereichernden Vielfalt in den Lehrveranstaltungen und auf dem Campus gibt es nach wie vor Probleme im Hochschulbereich, insbesondere wenn es um die ethnische Herkunft geht. In der Hochschulbildung ist Rassismus weiterhin ein Problem, das sich in subtilen Formen wie kleinen, verletzenden Kommentaren und ungerechten Systemen äußert. Intersektionale Diskriminierung erschwert die Dinge für Menschen, die aufgrund ihrer Hautfarbe und anderer Merkmale benachteiligt werden, noch zusätzlich. Manche Menschen sind davon stärker betroffen als andere, was es für diejenigen, die bereits mit anderen Herausforderungen zu kämpfen haben, noch schwieriger macht. Ich erinnere mich, dass Dr. Ahmed Ogwel, stellvertretender Direktor des Africa Center for Disease Control, im Jahr 2022 die Einwanderungspolizei des Frankfurter Flughafens des Rassismus beschuldigte, nachdem er bei einer Passkontrolle schlecht behandelt worden war. Er fühlte sich gedemütigt und verließ Deutschland vorzeitig. Ich bin der festen Überzeugung, dass allgemeine Beratungsangebote an Hochschulen Probleme wie diese oft nicht ausreichend angehen, weil es dem Personal an Bewusstsein und Ausbildung mangelt. Dies führt dazu, dass Studierende nicht die nötige Unterstützung erhalten, um die Komplexität von rassistischer Diskriminierung zu bewältigen. Diversity-Berater*innen oder -Beauftragte sind wichtig, um mit diesen Themen umzugehen, aber sie verfügen oft nicht über genug Unterstützung oder Ausbildung, um alle großen Probleme im System zu bewältigen. Wenn sich die Bemühungen um Vielfalt nur auf das Geschlecht konzentrieren, übersehen sie, wie sich verschiedene Arten von

Diskriminierung überschneiden und den Menschen das Leben erschweren können. Das bedeutet, dass sie nicht alle komplexen Probleme im Zusammenhang mit der ethnischen Vielfalt an der Universität vollständig in Angriff nehmen.

Wenn wir über Rassismus in der Hochschulbildung sprechen, geht es darum, wie Menschen davon auf dem Campus tagtäglich beeinflusst werden. Rassismus kann sich auf viele Arten zeigen. Eine häufige Form ist der systemische Rassismus, bei dem Richtlinien und Praktiken den Erfolg von Menschen mit einem bestimmten rassistischen Hintergrund erschweren. Das kann bedeuten, dass Studierende, Dozierende und Mitarbeiter*innen, die nicht der Mehrheitsgruppe angehören, weniger Chancen haben oder weniger Unterstützung erhalten. Auf einer persönlichen Ebene können auch alltägliche Interaktionen verletzend sein. Mikroaggressionen, Stereotype und Vorurteile können dazu führen, dass sich Menschen unwillkommen oder missverstanden fühlen. Etwa können Kommentare, die bestimmte Gruppen stereotypisieren, negative Vorstellungen verstärken und es jedem erschweren, sich zugehörig zu fühlen.

Wenn wir zurückblicken, hat die Geschichte einen großen Einfluss auf den Rassismus in der Hochschulbildung. Diskriminierende Praktiken aus der Vergangenheit, wie z. B. bestimmte Gruppen nicht in den Bildungseinrichtungen zuzulassen oder sie ungerecht zu behandeln, beeinflussen auch heute noch, wie Menschen Bildung erleben. Diese tief verwurzelten Probleme sowie der Mangel an Lehrkräften oder Führungskräften mit unterschiedlichem Hintergrund halten die Ungleichheit an den Hochschulen am Leben. Um die Dinge zu verbessern, müssen Hochschulen aktiv werden. Sie können damit beginnen, die Politik zu ändern, die bestimmte Gruppen vom Erfolg abhält. Es ist auch wichtig, eine Kultur des Respekts und der Fairness zu schaffen, in der die Erfahrungen und Hintergründe aller geschätzt werden. Indem sie Vielfalt lehren und dafür sorgen, dass sich jede*r einbezogen fühlt, können Hochschulen dazu beitragen, einen Ort zu schaffen, an dem jede*r die Chance hat, zu lernen und sich zu entwickeln, ganz gleich, woher die Person kommt.

3.1. Studierende

Wenn bestimmte ethnische Gruppen nicht angemessen vertreten sind, spiegelt dies historische, soziopolitische und kulturelle Vorurteile wider, die ihre Marginalisierung aufrechterhalten. In der Praxis hat die Unsichtbarkeit der ethnischen Vielfalt tiefgreifende Auswirkungen auf die*den Einzelne*n und die gesamte Hochschulgemeinschaft. Für Studierende, insbesondere für solche mit unterrepräsentiertem ethnischen Hintergrund, wie z. B. südostasiatische Studierende oder ostafrikanische Studierende in Deutschland, kann das Gefühl, nicht gesehen zu werden, zu einem Gefühl der Isolation und Ausgrenzung führen. Dies wirkt sich auf ihre akademischen Leistungen und ihr emotionales Wohlbefinden aus und erschwert es ihnen, sich voll und ganz am Universitätsalltag zu beteiligen.

Für Studierende kann ein unterstützendes und integratives Umfeld den entscheidenden Unterschied ausmachen. Wenn der Lehrplan verschiedene Perspektiven einschließt, finden sich die Studierenden selbst darin wieder. Das ist nicht nur ermutigend, sondern macht auch die Lernerfahrung reicher und relevanter. Es hilft allen Studierenden, ein

breiteres Verständnis der Welt zu entwickeln, und fördert kritisches Denken und Empathie. Darüber hinaus ermöglicht ein integratives Umfeld den Hochschulmitarbeitenden, als inspirierende Vorbilder und Mentoren für Studierende zu dienen, was die akademische Erfahrung weiter bereichert.

3.2. Lehre und Forschung

Nicht nur Studierende, sondern auch Fakultätsmitglieder mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund sehen sich in ihrer Karriere mit Hürden konfrontiert – von Schwierigkeiten im Hinblick auf Aufstiegschancen bis hin zu dem Gefühl, dass ihre Beiträge zu Lehre und Forschung unterbewertet werden. Dieser Mangel an Anerkennung kann ihre Fähigkeit einschränken, unterschiedliche Perspektiven in den Unterricht einzubringen und das Wissen in ihrem Fachgebiet voranzubringen. Wenn in den Lehrveranstaltungen die verschiedenen Perspektiven nicht in die Lehrinhalte einfließen, fehlt den Studierenden das Verständnis für andere Kulturen und Geschichten. Das bedeutet oft, dass sie die Dinge nur aus einem engen, eurozentrischen Blickwinkel sehen. Dies schränkt nicht nur die Expertise der Studierenden ein, sondern hält auch Stereotype und Vorurteile am Leben. Auch in der Forschung gibt es Lücken im Wissen, wenn verschiedene Stimmen nicht gehört werden. Das macht es schwieriger, wichtige Themen vollständig zu erfassen, und verhindert, dass wir uns ein umfassendes Bild von der Welt machen können. Strukturelle Probleme verstärken diese Herausforderungen noch. Voreingenommene Zulassungs- und Rekrutierungspraktiken sowie eine ungleiche Verteilung der Ressourcen führen dazu, dass ethnische Minderheiten innerhalb der Institution marginalisiert werden. Maßnahmen, die diese Ungleichheiten nicht angehen, halten die Benachteiligung aufrecht und behindern die Bemühungen, ein wirklich integratives Umfeld auf dem Campus zu schaffen.

3.3. Strukturelle Probleme

Die Bewältigung dieser Probleme erfordert proaktive Maßnahmen. Die Hochschulen müssen ihre Lehrpläne überarbeiten, um unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen, und der Forschung, die die ethnische Vielfalt erforscht, Vorrang einräumen. Strukturelle Reformen, einschließlich einer gerechten Zulassungspolitik und Mittelzuweisung, sind unerlässlich. Die Leitungen der Institutionen müssen sich für die Förderung eines integrativen Umfelds einsetzen und die Beauftragten für Vielfalt in ihren Aufgaben unterstützen. Um die Vielfalt effektiv zu managen, ist es wichtig, die Intersektionalität zu berücksichtigen, d. h. alle Aspekte der Menschen zu verstehen und zu unterstützen, die vorhanden sind. Dazu gehört auch, dass die Mitarbeitenden gründlich geschult werden und faire Richtlinien geschaffen werden, die alle Menschen an der Universität einbeziehen.

Politische Veränderungen sowohl auf institutioneller als auch auf breiterer Bildungsebene sind entscheidend, um diese Reformen voranzutreiben. Akkreditierungsstellen und Berufsverbände können Standards festlegen, die Vielfalt und Inklusion fördern, und die Hochschulen ermutigen, bewährte Verfahren zu übernehmen. Wir können viel von Universitäten im Ausland lernen, die diese Herausforderungen erfolgreich bewältigt haben. Ihre Erfahrungen können uns großartige Ideen und Möglichkeiten für

Verbesserungen bei uns liefern. Auch das Zuhören, was Expert*innen auf Konferenzen und in Diskussionen über Vielfalt sagen, kann uns helfen, die Probleme besser zu verstehen und praktische Möglichkeiten zu finden, unsere Universität für alle Beteiligten besser zu machen.

Wenn Hochschuleinrichtungen die ethnische Vielfalt wirklich anerkennen und berücksichtigen, verwandeln sie den Campus in einen viel freundlicheren und gerechteren Ort für alle. Es geht darum, dass sich alle Studierenden und Mitarbeitenden wertgeschätzt, gesehen und unterstützt fühlen, was ihre Fähigkeit, erfolgreich zu sein und zu gedeihen, erheblich verbessern kann. Stellen Sie sich vor, Sie betreten einen Campus, auf dem Sie sich zugehörig fühlen, weil Ihr einzigartiger Hintergrund und Ihre Erfahrungen anerkannt werden. Ein solches Umfeld entsteht nicht zufällig, sondern ist das Ergebnis bewusster Bemühungen, unterschiedliche Perspektiven in jeden Aspekt des Universitätslebens einzubeziehen. Wenn Ihre Kultur und Ihre Identität anerkannt und respektiert werden, stärkt dies Ihr Selbstvertrauen und Ihre Motivation. Es ist wahrscheinlicher, dass Sie sich aktiv an Ihrem Studium beteiligen, an Diskussionen teilnehmen und Ihre einzigartigen Erkenntnisse in die Gemeinschaft einbringen. Diese Art von Engagement ist entscheidend für den akademischen und persönlichen Erfolg.

4. Unsichtbarkeit von marginalisierten Gruppen

Indem sie die Bedeutung der ethnischen Vielfalt anerkennen, können deutsche Hochschulen ein integrativeres Umfeld schaffen, das den Reichtum verschiedener Kulturen und Hintergründe würdigt. Dies verbessert nicht nur die Bildungserfahrung, sondern fördert auch den sozialen Zusammenhalt und die Gerechtigkeit innerhalb der Institution und darüber hinaus. Die mangelnde Sichtbarkeit ethnischer Vielfalt in der Hochschulbildung hat erhebliche Auswirkungen auf alle Beteiligten – Studierende, Dozierende, Mitarbeitende – und die allgemeine Atmosphäre auf dem Campus. Für Studierende mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund kann diese fehlende Repräsentation ihre Bildungsbiografie tiefgreifend prägen. Stellen Sie sich einen Studenten vor, der einen Hörsaal betritt, in dem die Kursmaterialien hauptsächlich eine einzige kulturelle Sichtweise widerspiegeln. Wenn sie ihr eigenes Erbe oder ihre eigenen Erfahrungen nicht gewürdigt sehen, fühlen sich diese Studierenden möglicherweise abgekoppelt und unterbewertet. Das mindert nicht nur ihre akademische Motivation, sondern beeinträchtigt ihr emotionales Wohlbefinden zutiefst. Sich in einem Umfeld zurechtzufinden, in dem ihre Identität nicht vollständig anerkannt wird, kann entmutigend und isolierend sein. Dozierende und Mitarbeitende mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund stehen auch vor Herausforderungen, weil sie im akademischen Umfeld nicht sichtbar sind. Sie bringen einzigartige Erkenntnisse mit, die die Lehre und den wissenschaftlichen Diskurs bereichern. Wenn ihre Beiträge jedoch übersehen oder unterbewertet werden, beeinträchtigt dies ihr berufliches Fortkommen und ihre Arbeitszufriedenheit. Lehrkräfte, die einer Minderheit angehören, können z. B. mit subtilen Vorurteilen oder dem Ausschluss von Entscheidungsprozessen konfrontiert werden, was ihre Möglichkeiten

zur vollen Beteiligung und zum Erfolg einschränkt. Wir können solche Fälle leicht in jedem Sprachlehrzentrum einer Universität in Deutschland finden.

4.1. Atmosphäre auf dem Campus

Darüber hinaus wird die allgemeine Atmosphäre auf dem Campus durch die mangelnde Sichtbarkeit der ethnischen Vielfalt stark beeinträchtigt. Wenn Hochschulen es versäumen, die Vielfalt zu fördern und zu würdigen, laufen sie Gefahr, Stereotypen aufrechtzuerhalten und bestehende Machtverhältnisse zu verstärken. Dies kann zu einer Kultur führen, in der sich Studierende und Mitarbeitende, die einer Minderheit angehören, ausgegrenzt oder missverstanden fühlen. In einem solchen Umfeld können Gespräche und Interaktionen ungewollt unterschiedliche Sichtweisen ausschließen, was gemeinsames Lernen und Innovation behindert. Um diese Herausforderungen effektiv anzugehen, können sich deutsche Universitäten an erfolgreichen Initiativen zur Förderung der Vielfalt orientieren, die weltweit umgesetzt werden. So haben bspw. Universitäten in Kanada, namentlich die Ryerson University und die University of Toronto, Mentor*innenprogramme und Unterstützungsnetzwerke eingerichtet, die speziell auf Studierende und Dozierende, die einer Minderheit angehören, zugeschnitten sind. Diese Initiativen bieten nicht nur praktische Hilfe, sondern fördern auch ein Gefühl der Gemeinschaft und Zugehörigkeit. In ähnlicher Weise haben Bildungseinrichtungen in Großbritannien wie das University College of London und die University of Manchester Diversity-Schulungen in die Weiterbildungsprogramme für Mitarbeitende integriert, um diese in die Lage zu versetzen, integrative Praktiken in ihrer Arbeit zu fördern.

4.2. Forschung und Lehre

Die Art und Weise, wie Universitäten mit Vielfalt in der Forschung umgehen, hat einen großen Einfluss darauf, was untersucht wird und wie die Forschungsergebnisse genutzt werden. Wenn bestimmte Aspekte der Vielfalt übersehen werden, bedeutet dies, dass einige wichtige Themen möglicherweise nicht die Aufmerksamkeit erhalten, die sie verdienen. Stellen Sie sich vor, dass Forschende Themen, die für vielfältige Gemeinschaften von entscheidender Bedeutung sind, nicht erforschen, weil diese Themen nicht in das übliche Schema passen. Dies schränkt unser Verständnis für diese Themen ein und verzögert die Suche nach Lösungen, die allen zugutekommen könnten. Diese Unsichtbarkeit wirkt sich auch darauf aus, wie Forschungsprojekte finanziert und unterstützt werden. Wenn Fördereinrichtungen und Institutionen der Forschung zu ethnischer Vielfalt keinen Vorrang einräumen, haben Forschende, die sich mit diesen Themen befassen, möglicherweise Schwierigkeiten, die benötigten Ressourcen zu erhalten. Dieser Mangel an Unterstützung kann sie daran hindern, gründliche Forschung zu betreiben und wichtige Erkenntnisse zu teilen.

Wenn Hochschulen in der Forschung unterschiedliche Perspektiven berücksichtigen, macht das einen großen Unterschied darin, wie wir Probleme verstehen und lösen. Stellen Sie sich vor, in jeder Studie würden verschiedene Gesichtspunkte berücksichtigt, sodass Themen, die für verschiedene Gruppen wichtig sind, gründlicher erforscht werden könnten. Das hilft uns, Lösungen zu finden, die für alle funktionieren, nicht nur für einige wenige. Wenn die Vielfalt außer Acht gelassen wird, können der Forschung

entscheidende Aspekte der Realität entgehen. Studien können voreingenommen oder unvollständig sein und das Leben und die Erfahrungen der Menschen nicht vollständig erfassen. Dies schränkt die Nützlichkeit der Ergebnisse bei der Bewältigung von Herausforderungen in der realen Welt ein. Bei der Einbeziehung verschiedener Perspektiven in die Forschung geht es nicht nur darum, die Qualität unseres Wissens zu verbessern, sondern auch darum, die Forschung sinnvoll und relevant zu machen. Indem sie die Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegelt, wird die Forschung zu einem Instrument für die Schaffung eines gerechteren und integrativeren akademischen Umfelds. Dies kommt den Forschenden zugute, da sie sich mit einer breiteren Palette von Themen befassen können, und stellt sicher, dass unsere Arbeit einen positiven Einfluss auf die Verbesserung des Lebens und die Beseitigung sozialer Ungleichheiten hat.

5. Intersektionalität und Diversity Management

Neben der Unsichtbarkeit der ethnischen Herkunft gibt es mehrere andere Dimensionen der Vielfalt, die an den Hochschulen oft nicht erkannt werden. Dazu gehören Aspekte wie der sozioökonomische Hintergrund, eine Behinderung, die sexuelle Orientierung oder die Geschlechtsidentität, um nur einige zu nennen. Diese Dimensionen tragen gemeinsam zum Reichtum und zur Vielfalt der Hochschulgemeinschaften bei, werden aber in der institutionellen Politik und Praxis möglicherweise nicht angemessen berücksichtigt. So können bspw. Studierende mit niedrigem sozioökonomischen Hintergrund vor besonderen Herausforderungen stehen, wenn es um den Zugang zu Ressourcen und Unterstützungsleistungen geht. Ebenso können Menschen mit Behinderungen auf Barrieren stoßen, die ihre Teilnahme an akademischen und sozialen Aktivitäten beeinträchtigen. Diese Aspekte der Vielfalt überschneiden sich auf komplexe Weise mit der ethnischen Herkunft, da Personen aufgrund ihrer sich überschneidenden Identitäten mehrere Formen der Diskriminierung oder Marginalisierung erfahren können.

Der Fokus im Diversity Management an Hochschulen liegt oft stark auf dem Geschlecht und lässt das kritische Konzept der Intersektionalität häufig außer Acht. Um zu verstehen, warum dies so ist und welche Auswirkungen es hat, ist es wichtig, die historischen und kulturellen Faktoren zu untersuchen, die zu diesem Fokus beitragen, wie er sich auf die Einbeziehung anderer Diversitätsdimensionen auswirkt und welche Vorteile die Integration von Intersektionalität in das Diversitätsmanagement hat.

Historisch gesehen war die Gleichstellung der Geschlechter ein wichtiges Thema in den Bewegungen für soziale Gerechtigkeit und im öffentlichen Diskurs. Feministische Bewegungen, insbesondere im späten 20. Jahrhundert, lenkten die Aufmerksamkeit auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten in verschiedenen Bereichen, darunter auch das Bildungswesen. Diese Bewegungen machten erfolgreich auf die systemischen Hindernisse aufmerksam, mit denen Frauen konfrontiert sind, und führten zur Umsetzung von geschlechtsspezifischen Maßnahmen und Programmen, die darauf abzielen, die Kluft zwischen den Geschlechtern zu schließen. Durch diese historische Dynamik wurde ein starkes Fundament für geschlechtsspezifische Diversity-Initiativen geschaffen.

Kulturell gesehen sind geschlechtsspezifische Probleme oft sichtbarer und weithin anerkannter als andere Formen der Diskriminierung.

In der Medienberichterstattung, in der öffentlichen Politik und in gesellschaftlichen Gesprächen wird die Gleichstellung der Geschlechter häufig hervorgehoben, was sie zu einem leichter zugänglichen Ansatzpunkt für Diversity Management macht. Die Sichtbarkeit dieser Thematik bedeutet, dass Hochschulen und andere Institutionen möglicherweise mehr Druck verspüren, geschlechtsspezifische Ungleichheiten explizit zu adressieren, da ihre Bemühungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern oft stärker unter öffentlicher Beobachtung stehen. Diese Fokussierung auf das Geschlecht kann jedoch unbeabsichtigt andere wichtige Aspekte der Vielfalt wie „race“, ethnische Zugehörigkeit, Behinderung und sexuelle Orientierung in den Hintergrund treten lassen. Wenn Diversity Management das Geschlecht in den Vordergrund stellt, ohne die Intersektionalität zu berücksichtigen, besteht die Gefahr, dass die komplexen und sich überschneidenden Identitäten, die viele Menschen besitzen, vernachlässigt werden. Ohne die Berücksichtigung der Intersektionalität können Diversity-Initiativen nicht das gesamte Spektrum der Erfahrungen von Einzelpersonen unterstützen, was zu unvollständigen und weniger effektiven Ergebnissen führt.

Die Auswirkung dieses engen Fokus zeigt sich im Ausschluss anderer Diversitätsdimensionen aus Politik und Praxis. Wenn sich Institutionen in erster Linie auf das Geschlecht konzentrieren, verpassen sie möglicherweise die Gelegenheit, systemische Probleme anderer marginalisierter Gruppen anzugehen. Dieses Versäumnis kann dazu führen, dass Ungleichheiten fortbestehen und die Wirksamkeit der Bemühungen um Vielfalt eingeschränkt wird. Strategien zur Anwerbung und Bindung von Mitarbeitenden, die nur darauf abzielen, die Zahl der Frauen zu erhöhen, gehen möglicherweise nicht auf die spezifischen Hindernisse ein, mit denen Frauen of Color oder LGBTQ+ - Frauen of Color konfrontiert sind, und schaffen somit kein wirklich integratives Umfeld. Die Integration der Intersektionalität in das Diversity Management bietet erhebliche Vorteile. Die Intersektionalität erkennt an, dass die Identitäten der Menschen vielschichtig sind und dass diese sich überschneidenden Identitäten ihre Erfahrungen mit Privilegien und Diskriminierung prägen. Mit einem intersektionalen Ansatz können Universitäten umfassendere und differenziertere Strategien entwickeln, die auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitglieder ihrer Gemeinschaft eingehen. Dies führt zu effektiveren Unterstützungssystemen, größerer Inklusivität und einem stärkeren Zugehörigkeitsgefühl für alle Menschen.

Darüber hinaus fördert die Intersektionalität das Verständnis dafür, wie sich verschiedene Formen der Diskriminierung überschneiden und gegenseitig verstärken. Dieses Bewusstsein würde es Diversity-Beauftragten und Hochschulleitungen ermöglichen, gezielte Maßnahmen zu ergreifen, die die Ursachen der Ungleichheit effektiver angehen. So können bspw. Mentor*innenprogramme, die mit einer intersektionalen Perspektive entwickelt wurden, Studierende und Mitarbeitende mit unterschiedlichem marginalisierten Hintergrund besser unterstützen, indem sie maßgeschneiderte Ressourcen und Beratung anbieten, die ihre besonderen Herausforderungen berücksichtigen. Der historische und kulturelle Fokus auf das Geschlecht hat zwar zu erheblichen Fortschritten im Diversity Management geführt, dennoch ist es wichtig, diesen Fokus auf die Intersektionalität auszuweiten.

Rassistische Diskriminierung in der universitären Beratungspraxis bleibt oft unsichtbar, doch ihre Auswirkungen auf Studierende, die Unterstützung suchen, sind tiefgreifend und weitreichend. Diese Unsichtbarkeit ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen, die das Erkennen von und den wirksamen Umgang mit Rassismus in Bezug auf die psychische Gesundheit und in Beratungsdiensten behindern. Ein wesentliches Hindernis ist das Versäumnis, Rassismus als ein weitverbreitetes Problem anzuerkennen, das die psychische Gesundheit von Studierenden beeinträchtigt. Die Beratungsstellen sind nicht immer in der Lage, die subtilen und komplexen Erscheinungsformen von Rassismus im Leben von Studierenden zu erkennen. Rassismus kann viele Formen annehmen, von offener Diskriminierung bis hin zu subtilen Mikroaggressionen und systemischen Vorurteilen, die in den Institutionen verankert sind. Ohne ein ausgeprägtes Bewusstsein für diese Dynamik können Berater*innen die Erfahrungen von Studierenden, die rassistisch diskriminiert werden, unbeabsichtigt übersehen oder herunterspielen.

Dieses Problem wird durch einen Mangel an angemessener Ausbildung der Berater*innen noch verschärft. Viele Personen mit Beratungsaufgaben erhalten keine umfassende Ausbildung in kultureller Kompetenz und Bewusstsein für Vielfalt, einschließlich der Frage, wie „race“ mit anderen Aspekten der Identität wie ethnischer Herkunft, Nationalität und sozioökonomischem Status zusammenhängt. Durch diese Lücke in der Ausbildung sind die Berater*innen schlecht darauf vorbereitet, Studierende mit unterschiedlichem Hintergrund effektiv zu unterstützen, was zu Missverständnissen führen oder sogar schädliche Stereotype verstärken kann. Die Auswirkungen dieses fehlenden Wissens auf Studierende, die Unterstützung suchen, können gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Wenn Rassismuserfahrungen abgetan oder in Beratungsgesprächen nicht angemessen behandelt werden, fühlen sich die Studierenden möglicherweise entkräftet, ungehört oder zögern, weitere Hilfe in Anspruch zu nehmen. Dies kann Gefühle der Isolation, Angst und Verzweiflung verstärken und die ohnehin schon stressigen Herausforderungen des akademischen Lebens noch verschlimmern.

Darüber hinaus kann das Versäumnis, rassistische Diskriminierung in der Beratung anzusprechen, einen Kreislauf des Misstrauens zwischen Studierenden und Hochschuldiensten aufrechterhalten, der das allgemeine Wohlbefinden und den akademischen Erfolg der Betroffenen untergräbt. Um diesen Herausforderungen wirksam begegnen zu können, müssen die Universitäten einer umfassenden Ausbildung von Berater*innen Vorrang einräumen, die auch Schulungen zu rassistischen Dynamiken, kultureller Sensibilität und der Intersektionalität von Identitäten umfasst. Berater*innen müssen mit den Fähigkeiten und dem Wissen ausgestattet werden, um verschiedene Diskriminierungserfahrungen zu erkennen und sensibel und empathisch darauf zu reagieren. Dazu gehört eine kontinuierliche berufliche Weiterbildung, die das Verständnis dafür fördert, wie sich systemischer Rassismus auf die psychische Gesundheit auswirkt und die Erfahrungen der Studierenden auf dem Campus prägt.

6. Hierarchisches System Hochschule

Strukturelle Bedingungen an Universitäten tragen oft zur Unsichtbarkeit von ethnischer Herkunft und Rassismus bei. Diese Themen sind tief in organisatorische Hierarchien, institutionelle Richtlinien und die Campuskultur eingebettet, die alle eine entscheidende Rolle bei der Aufrechterhaltung dieser Unsichtbarkeit spielen. Beginnen wir mit den organisatorischen Hierarchien und der Machtdynamik. An Hochschulen, wie auch an vielen anderen Institutionen, sind Führungs- und Entscheidungspositionen oft überwiegend von Personen aus Mehrheitsgruppen besetzt. Entscheidungen, die ohne Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven getroffen werden, können jedoch ein Umfeld schaffen, in dem die Bedürfnisse und Beiträge von Minderheitengruppen übersehen werden. Stellen Sie sich vor, Sie wären Student*in oder ein Fakultätsmitglied, das nie jemanden wie sich selbst in einer Führungsposition sieht – das vermittelt die Botschaft, dass Ihre Erfahrungen und Standpunkte nicht geschätzt werden.

Auch die Politik und die Praktiken der Institution können diese Unsichtbarkeit verstärken. Betrachten wir z. B. die Zulassungskriterien. Diese Kriterien bevorzugen oft Studierende aus privilegierten Verhältnissen, die Zugang zu besseren Bildungsressourcen haben. Dies kann die Chancen ethnisch vielfältiger Studierender einschränken, die vielleicht nicht die gleichen Vorteile hatten. In ähnlicher Weise berücksichtigen die traditionellen Anstellungs- und Beförderungsprozesse oft nicht die vielfältigen Formen der Wissenschaft und des gesellschaftlichen Engagements, die Lehrkräfte aus Minderheiten mitbringen können. Dies kann erhebliche Hindernisse für ihr berufliches Fortkommen schaffen und es ihnen erschweren, Anerkennung zu finden und in Führungspositionen zu gelangen.

Die Kultur und das Umfeld auf dem Campus sind ebenfalls wichtige Faktoren. Wenn die vorherrschende Kultur auf dem Campus die verschiedenen Identitäten nicht einbezieht oder würdigt, kann dies ein unfreundliches Umfeld für Minderheitengruppen schaffen. Dies kann sich auf subtile, aber wirkungsvolle Weise äußern, z. B. durch eine Unterrepräsentation von Minderheitengruppen bei Veranstaltungen und Organisationen auf dem Campus. Ein Campus, der die Inklusion nicht aktiv fördert, kann es Studierenden und Mitarbeitenden, die einer Minderheit angehören, schwer machen, ein Gefühl der Zugehörigkeit zu entwickeln. Um diese strukturellen Bedingungen anzugehen, ist ein umfassender Ansatz erforderlich. Die Zulassungsrichtlinien müssen überarbeitet werden, um eine breitere Palette von Kriterien zu berücksichtigen, die die vielfältigen Erfahrungen und das Potenzial aller Bewerber*innen widerspiegeln. Das bedeutet, dass man über die traditionellen Maßstäbe wie Testergebnisse und Noten hinausgehen und andere Faktoren einbeziehen muss, die einen ganzheitlicheren Blick auf die Fähigkeiten und Potenziale der Bewerber*innen ermöglichen, so wie es in den USA mit dem obligatorischen System des akademischen Aufsatzes als Zulassungskriterium der Fall ist.

Auch die Einstellungsverfahren müssen reformiert werden, um sicherzustellen, dass sie aktiv nach Vielfalt suchen und diese wertschätzen. Dazu gehört auch die Schaffung von Möglichkeiten für vielfältige Kandidat*innen, um in der Institution Fuß zu fassen und aufzusteigen. So können bspw. Mentor*innenprogramme Minderheiten im Lehrkörper dabei helfen, den Prozess der Festanstellung zu bewältigen und ihre Karriere voranzutreiben.

Die Führung der Institution muss ein Engagement für Vielfalt widerspiegeln. Das bedeutet, dass Personen mit unterschiedlichem Hintergrund in Führungspositionen befördert werden und dass sichergestellt wird, dass die Entscheidungsgremien repräsentativ für die Hochschulgemeinschaft sind.

Obligatorische Schulungen zu den Themen Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion für alle Mitglieder der Hochschule, insbesondere für diejenigen in Führungspositionen, können ein tieferes Verständnis für die Herausforderungen fördern, mit denen Minderheitengruppen konfrontiert sind, und bei der Entwicklung wirksamer Strategien zur Bewältigung dieser Probleme helfen. Die Schaffung einer integrativen Campuskultur erfordert kontinuierliche Bemühungen, alle Mitglieder der Hochschulgemeinschaft in Gespräche über Vielfalt und Integration einzubeziehen. Dies kann durch Workshops, Seminare und Veranstaltungen erreicht werden, die verschiedene Kulturen und Perspektiven würdigen. Unterstützungsnetzwerke und Ressourcen für Studierende und Mitarbeitende, die einer Minderheit angehören, können ebenfalls dazu beitragen, ein integrativeres Umfeld zu schaffen, in dem sich jede*r wertgeschätzt und unterstützt fühlt. Indem sie sich mit diesen strukturellen Bedingungen auseinandersetzen, können Hochschulen erhebliche Fortschritte dabei machen, ethnische Vielfalt und Antirassismus sichtbar und zum festen Bestandteil ihres institutionellen Rahmens zu machen.

7. Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Hochschulen

Um die Sichtbarkeit der ethnischen Herkunft in der Hochschullehre und -forschung zu verbessern, sind gezielte Maßnahmen erforderlich, die sich auf die Entwicklung von Lehrplänen, Forschungsagenden und die Weiterbildung von Lehrkräften beziehen. Um die ethnische Vielfalt sichtbar zu machen, müssen die Hochschulen sicherstellen, dass die **Lehrinhalte ein breites Spektrum an kulturellen Perspektiven widerspiegeln**. Das bedeutet, über den traditionellen eurozentrischen Fokus hinauszugehen und Materialien einzubauen, die die Beiträge verschiedener ethnischer Gruppen hervorheben. So können bspw. Geschichtskurse neben westlichen Erzählungen auch Themen zur Geschichte Afrikas, Asiens und indigener Völker enthalten. In Literaturkursen können Sie die Leselisten diversifizieren und Autor*innen mit unterschiedlichem Hintergrund vorstellen, um den Studierenden ein breiteres Verständnis der Weltkulturen zu vermitteln. Lehrkräfte können auch ermutigt werden, Kurse zu konzipieren, die die Überschneidungen zwischen ethnischer Zugehörigkeit und anderen Aspekten der Identität, wie Geschlecht, Klasse und Sexualität, untersuchen. Dieser Ansatz bereichert nicht nur die Lernerfahrung, sondern hilft den Studierenden auch, die Komplexität von Identität und die Verflechtung sozialer Themen zu verstehen. Darüber hinaus können interdisziplinäre Kurse, die Erkenntnisse aus der Soziologie, der Anthropologie und den ethnischen Studien kombinieren, einen umfassenderen Blick darauf ermöglichen, wie ethnische Vielfalt Gesellschaften prägt.

Um die Sichtbarkeit der ethnischen Herkunft in der Forschung zu verbessern, sollten Hochschulen aktiv **Studien fördern, die sich mit ethnischer Vielfalt und ihren**

verschiedenen Dimensionen befassen. Dies kann erreicht werden, indem spezielle Finanzierungsmöglichkeiten für Forschungsprojekte geschaffen werden, die sich mit Fragen im Zusammenhang mit ethnischen Minderheiten befassen. Förderungsausschüsse sollten ermutigt werden, Vorschlägen Vorrang zu geben, die darauf abzielen, Lücken in der vorhandenen Literatur über ethnische Vielfalt zu schließen. Universitäten können auch Forschungszentren oder Institute einrichten, die sich mit der Erforschung ethnischer Vielfalt befassen. Diese Zentren können als Knotenpunkte für Wissenschaftler*innen dienen, die an verwandten Themen arbeiten, und so die Zusammenarbeit und den Austausch von Ideen fördern. Durch die Veranstaltung von Konferenzen, Workshops und öffentlichen Vorträgen haben diese Zentren die Möglichkeit, auch das Bewusstsein für die Bedeutung der Forschung über ethnische Vielfalt zu schärfen.

Mentor*innenprogramme können bei der Unterstützung von Forscher*innen, die Minderheiten angehören, eine entscheidende Rolle spielen. Erfahrene Fakultätsmitglieder vermögen Nachwuchsforscher*innen mit unterschiedlichem Hintergrund als Mentor*innen zur Seite zu stehen und ihnen zu helfen, sich in der akademischen Landschaft zurechtzufinden und ihre Forschungspläne zu entwickeln. Diese Unterstützung kann entscheidend dazu beitragen, dass Wissenschaftler*innen, die einer Minderheit angehören, die Ressourcen und die Anleitung erhalten, die sie für eine erfolgreiche Karriere benötigen.

Die Weiterbildung von Lehrkräften ist ein weiterer wichtiger Bereich, um die Sichtbarkeit der ethnischen Herkunft in der Hochschulbildung zu verbessern. Hochschulen können **Trainingsprogramme anbieten, die den Lehrkräften die Fähigkeiten und das Wissen vermitteln, das sie benötigen, um ethnische Vielfalt in ihrer Lehre und Forschung zu berücksichtigen.** Diese Programme können Workshops über integrative Lehrmethoden, Schulungen über unbewusste Vorurteile und Seminare über die Bedeutung der Vielfalt in der Wissenschaft umfassen. Solche Schulungen helfen den Lehrkräften, die besonderen Herausforderungen zu verstehen, mit denen Studierende und Forschende, die einer Minderheit angehören, konfrontiert sind, und sie in die Lage versetzen, sie besser zu unterstützen und zu betreuen. Dozierende, die sich mit integrativen Praktiken auskennen, schaffen eher ein Unterrichtsumfeld, in dem sich alle Studierenden wertgeschätzt und einbezogen fühlen. Sie sind auch besser in der Lage, Forschungsprojekte zu konzipieren, die unterschiedliche Perspektiven berücksichtigen und sich mit Themen befassen, die für ethnische Minderheiten relevant sind.

Es sollten Mechanismen zur Rechenschaftslegung eingeführt werden, um die Fortschritte bei der Erreichung der Diversitätsziele zu bewerten und darüber zu berichten. Dazu können regelmäßige Prüfungen der Vielfalt gehören, bei denen Daten über die Anwerbung, Bindung und Förderung vielfältiger Lehrkräfte, Mitarbeitender und Studierender gesammelt und analysiert werden. Eine transparente Berichterstattung über diese Kennzahlen an die Hochschulgemeinschaft fördert die Rechenschaftspflicht und ermutigt zu kontinuierlichen Verbesserungen.

Darüber hinaus können die Hochschulen Maßnahmen ergreifen, die die Lehrkräfte dazu ermutigen, sich an **Initiativen zur Förderung der Vielfalt** zu beteiligen. Dozierende können z. B. für ihre Beiträge zur Vielfalt durch Preise, Stipendien oder

Aufstiegsmöglichkeiten anerkannt und belohnt werden. Dies ist nicht nur ein Anreiz für die Lehrkräfte, der Vielfalt in ihrer Arbeit Priorität einzuräumen, sondern betont auch das Engagement der Institution für diese Werte. Um die Sichtbarkeit der ethnischen Herkunft in der Hochschullehre und -forschung zu verbessern, bedarf es umfassender Anstrengungen bei der Entwicklung von Lehrplänen, Forschungsagenden und der Weiterbildung des Lehrkörpers. Durch diese Veränderungen können die Hochschulen ein integrativeres und gerechteres akademisches Umfeld schaffen, das die Beiträge aller ethnischen Gruppen anerkennt und wertschätzt. Dieser Ansatz kommt nicht nur Studierenden und Dozierenden mit unterschiedlichem Hintergrund zugute, sondern bereichert auch die gesamte akademische Gemeinschaft, indem er ein tieferes Verständnis für unsere komplexe, multikulturelle Welt fördert.

Zusätzlich zu den politischen Reformen ist es entscheidend, die institutionelle Führung für die Ergebnisse der Vielfalt zur Verantwortung zu ziehen. Führungskräfte an Hochschulen müssen durch ihr Handeln und ihre Entscheidungen ihr Engagement für ein integratives Umfeld unter Beweis stellen. Dazu gehört die Zuweisung von Ressourcen im Sinne der Unterstützung von Initiativen zur Förderung der Vielfalt, die Förderung integrativer Praktiken und die Sicherstellung, dass Kennzahlen zur Vielfalt in die strategische Planung und die Evaluierungsprozesse der Institution integriert werden. Das Engagement von Studierenden, Lehrkräften und Mitarbeitenden ist ebenfalls entscheidend, um die Ziele der Vielfalt voranzubringen. Hochschulen können die Beteiligung durch integrative Governance-Strukturen fördern, die unterschiedliche Stimmen in Entscheidungsprozessen stärken. Studierende spielen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, sich für Inklusion auf dem Campus einzusetzen, kulturelle Kompetenz zu fördern und an Initiativen und Veranstaltungen teilzunehmen, die auf Vielfalt ausgerichtet sind. Fakultätsmitglieder leisten einen wichtigen Beitrag zur Förderung eines integrativen Lehr- und Lernumfelds. Die Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten, die die kulturelle Kompetenz und das interdisziplinäre Verständnis verbessern, befähigt die Lehrkräfte, Studierende mit unterschiedlichem Hintergrund effektiv zu unterstützen. Das Engagement der Lehrkräfte in der Forschung und Lehrplanentwicklung im Bereich der Vielfalt bereichert die Bildungserfahrungen durch die Integration verschiedener Perspektiven in den akademischen Diskurs weiter.

Die Mitarbeitenden, vor allem diejenigen, die für die Student*innenbetreuung zuständig sind, spielen eine wichtige Rolle bei der Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs und der Unterstützung aller Studierenden. Schulungsprogramme, die kulturelles Bewusstsein und Sensibilität ansprechen, ermöglichen es dem Personal, besser auf die Bedürfnisse einer vielfältigen Student*innenschaft einzugehen und ein einladendes und unterstützendes Campusumfeld zu fördern. Letztendlich erfordert die Bewältigung struktureller Probleme im Zusammenhang mit der Vielfalt in der Hochschulbildung einen umfassenden Ansatz, der politische Reformen, die Rechenschaftspflicht der Hochschulleitung und die aktive Beteiligung der Hochschulgemeinschaft kombiniert. Indem sie der Inklusion auf allen Ebenen Vorrang einräumen, können die Universitäten ein Umfeld schaffen, in dem Vielfalt zelebriert und Gleichberechtigung aufrechterhalten wird und in dem jedes Mitglied der akademischen Gemeinschaft die Chance hat, sich zu entfalten.

Bei der Bewältigung struktureller Probleme im Zusammenhang mit der Vielfalt in der Hochschulbildung erweist sich die Integration der Intersektionalität in das Diversity Management als eine wichtige Best Practice. Intersektionalität erkennt an, dass Menschen mehrere soziale Identitäten (wie „race“, Geschlecht, Klasse und Sexualität) besitzen, die sich überschneiden und ihre Erfahrungen mit Diskriminierung und Privilegien prägen. Durch die Anwendung intersektionaler Ansätze können Hochschulen die komplexen Realitäten ihrer vielfältigen Gemeinschaften besser verstehen und angehen. Mehrere Institutionen haben erfolgreiche Strategien für ein intersektionelles Diversitätsmanagement eingeführt, die als Modelle für eine Nachahmung dienen können.

Effektive Diversity-Trainingsprogramme sollten von Anfang an auf Intersektionalität ausgerichtet sein. Dazu gehört, dass die Teilnehmenden über die sich überschneidenden Identitäten und Erfahrungen von Randgruppen aufgeklärt werden und darüber, wie diese Überschneidungen ihren Zugang zu Chancen und Ressourcen in der Hochschulbildung beeinflussen. Die Schulungen können Fallstudien und interaktive Übungen beinhalten, die die Teilnehmenden dazu auffordern, Vorurteile zu erkennen und zu beseitigen, die sich aus sich überschneidenden Identitäten ergeben können. Workshops können zudem über integrative Pädagogik und Kommunikationsstrategien Lehrkräfte und Mitarbeiter*innen mit praktischen Fähigkeiten ausstatten, um ein unterstützendes Lern- und Arbeitsumfeld für alle Hochschulangehörigen zu schaffen.

Die Verbesserung der Sichtbarkeit der ethnischen Herkunft in der Hochschulbildung erfordert **strategische Änderungen auf mehreren Ebenen, von der institutionellen Praxis bis hin zu nationalen und internationalen Rahmenbedingungen**. Es könnten z. B. **Akkreditierungsstandards** festgelegt werden, die von den Hochschulen verlangen, dass sie ihr Engagement für Vielfalt und Inklusion stärken und nachweisen. Zu den Akkreditierungskriterien können bspw. Indikatoren wie die Vertretung ethnischer Minderheiten unter den Lehrkräften und Mitarbeiter*innen, die Vielfalt bei den Studierenden und die Integration von auf Vielfalt bezogenen Lernergebnissen in die Lehrpläne gehören. Indem die Akkreditierungsstellen die Institutionen für die Einhaltung dieser Standards verantwortlich machen, motivieren sie die Hochschulen, integrative Praktiken einzuführen und aufrechtzuerhalten.

8. Fazit

Der Umgang mit der Sichtbarkeit ethnischer Herkunft in der Hochschulbildung ist ein Weg, der durch inspirierende Initiativen sowohl in Deutschland als auch im Ausland gekennzeichnet ist, die jeweils wertvolle Lektionen zur Förderung eines integrativen akademischen Umfelds bieten. Die Freie Universität Berlin hat z. B. durch die Integration verschiedener Perspektiven in ihren akademischen Lehrplan große Fortschritte gemacht. In allen Fächern umfassen die Kurse nun Erzählungen und Beiträge verschiedener ethnischer Hintergründe und bereichern so das Verständnis der Studierenden für die globale Geschichte jenseits traditioneller eurozentrischer Sichtweisen. Dieser Ansatz erweitert nicht nur den akademischen Horizont, sondern fördert auch die Wertschätzung der kulturellen Vielfalt bei Studierenden und Dozierenden. In ähnlicher Weise hat die

Universität Köln in Deutschland eine solide Diversitätspolitik eingeführt, die darauf abzielt, eine integrative Campuskultur zu schaffen. Die Hochschule unterstützt auch von Studierenden geleitete Initiativen, die die ethnische Vielfalt feiern, wie z. B. Kulturfestivals und Diversitätsforen, die zu einer lebendigen Campusgemeinschaft beitragen. Die Universität von Toronto in Kanada ist ein weiteres überzeugendes Beispiel. Die Universität hat umfassende Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Integration eingeführt, darunter auch obligatorische Schulungen für Lehrkräfte zum Thema Gleichberechtigung und Integration. Diese Initiativen stellen sicher, dass unterschiedliche Perspektiven in die Lehrpraxis integriert werden, um die Bildungserfahrung zu bereichern und die kulturelle Kompetenz von Lehrkräften und Studierenden gleichermaßen zu verbessern. Die Auswirkungen dieser Initiativen waren tiefgreifend. Die Fakultätsmitglieder haben sich diversifizierte Lehransätze zu eigen gemacht, was zu dynamischen Diskussionen im Klassenzimmer und einer insgesamt bereichernden Bildungserfahrung führt. Dieses gesteigerte Bewusstsein bewirkt gerechtere Unterstützungssysteme für Studierende mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund und fördert ein Gefühl der Zugehörigkeit und Gemeinschaft auf dem Campus. Das Feedback der Studierenden unterstreicht die Bedeutung dieser Bemühungen für die Schaffung eines integrativen Umfelds, in dem jede Stimme gehört und respektiert wird.

Diese Beispiele bieten wertvolle Einblicke für Hochschulen auf der ganzen Welt, die versuchen, die Sichtbarkeit ethnischer Herkunft in der Hochschulbildung durch die Integration in den Lehrplan, die Weiterbildung des Lehrkörpers, das Engagement der Studierenden und das institutionelle Engagement zu verbessern. Indem sie von erfolgreichen Praktiken sowohl in Deutschland als auch im Ausland lernen, können Hochschulen die Unsichtbarkeit der ethnischen Herkunft in der Hochschulbildung wirksam bekämpfen.