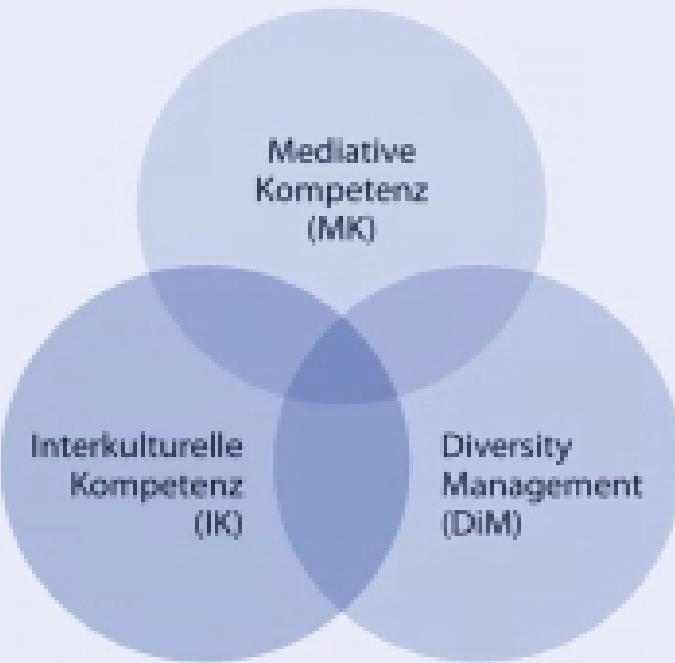


Doris Klappenbach

# Diversity-Kompetenz in der Erziehungswissenschaft



Eine Strategie zur Umsetzung von Gleichstellung  
im Zusammenhang mit der aktuellen Hochschulreform

**PETER LANG**  
Internationaler Verlag der Wissenschaften

## 1 Einleitung

*„Eine europaorientierte Studienreform ist unter Bedingungen der »Kostenneutralität« oder gar der Senkung staatlicher Bildungsausgaben nicht möglich! Da der Bologna-Prozess zentral auf eine Verbesserung der Studienbedingungen zielt, ist er personalintensiv. Auch alle offiziellen Bologna-Konzepte der führenden deutschen Wissenschaftsverbände orientieren sich an einem Mehraufwand, der sich insbesondere aus einer deutlichen Verbesserung der Lehr-, Betreuungs- und Beratungsqualität in der ersten Studienphase ergibt. Dieser Mehraufwand kann gerade angesichts einer politisch gewollten Erhöhung der Studierendenzahl nicht durch Einsparungen »an anderer Stelle« erwirtschaftet werden, da dies unter dem Strich zu einer Qualitätsabsenkung führen würde. Unter Bedingungen der Knaptheit und ständig neu inszenierter [...] »Sparrunden« ersticht jeder politische Reformwillen seitens derjenigen, die in den Hochschulen die Reformprozesse tragen sollen. Umgekehrt gilt: Zusätzliche Anfangsabgaben erfordern zusätzliche Mittel.“ (BdWi 2003, S.2)*

Anliegen dieser Arbeit ist, mit „Diversity-Kompetenz“ Strukturkommissionen in der Erziehungswissenschaft einen strategisch ausgerichteten Vorschlag zu unterbreiten, der ressourcenorientiert dazu beiträgt, die in der Europapolitik und insbesondere den bildungspolitischen Programmen formulierten gesellschaftlichen Anforderungen an die Hochschule nachhaltig umzusetzen. Die eingangs in der politischen Forderung des Bundes demokratischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (BdWi) anlässlich des europäischen BildungsministerInnentreffens in Berlin (18./19. September 2003) ausgeführte Bekundung, dass Kosten- und die damit verbundenen Personaleinsparungen in der Bildungspolitik zu einem Mangel an Umsetzungsfähigkeit führen, wird hier nicht grundsätzlich infrage gestellt. Der Wissenschaftsrat (WR) betont aktuell, im Juli 2008, dass die Hochschulen eine „bedarfsgerechte und international konkurrenzfähige Personal- und Sachausstattung“ (ders., S.9) zur Verbesserung der Qualität der Lehre benötigen:

*„Nach Berechnungen des Wissenschaftsrates ist es speziell zu diesem Zweck erforderlich, dem Hochschulsystem insgesamt 1,104 Mrd. Euro p. a. zusätzlich zur Verfügung zu stellen, und zwar kontinuierlich und verlässlich, nicht in Form von Projektmitteln.“ (ebd.)*

Wohl aber wird ergänzend auf die Möglichkeiten der Ressourcenorientierung verwiesen, um das vorhandene Maß an Umsetzungsfähigkeit so weit wie möglich auszuschöpfen - unabhängig von entsprechenden Änderungen oder Bewertungen (vgl. Eißel/Käpernick/Rothländer 1998; BdWi 2006; Klös/Plünnecke 2008) der Finanzsituation.

Um die Komplexität dieses Anliegens zu bewältigen, konzentrieren sich die Ausführungen hier auf das Thema Gleichstellung, welches als ein grundlegendes Anliegen der Studienreform dargestellt wird (vgl. Kap. 2.2.3). Das seit den 1950er Jahren in Europa etablierte Anliegen der Gleichstellung zeigte sich zunächst im Zusammenhang mit der Genderdebatte (vgl. Kap. 2.2.2). Seit 2006 gilt für Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches einen gleichstellungsorientierten Umgang mit den Diversitätsdimensionen Gender, Alter, Hautfarbe, Geographie (Heimat), Kultur im Hinblick auf Nationalität, ethnische Herkunft,

Glaube, religiöse und politische Anschauungen, Sprache sowie körperliche und mentale Verfasstheit (Gesundheit und Behinderung) juristisch fundiert (vgl. Kap. 3.3).

Gleichstellungsorientierung meint hier, dass davon Abstand genommen wird, Wertigkeit bezüglich Heterogenität oder Diversität missbräuchlich als Hilfskonstrukt heranzuziehen, um soziales Miteinander hierarchisch zu regeln, wo es nicht organisatorisch um Aufgabenverteilung geht. Ein solcher Missbrauch umfasst ein künstlich herbeigeführtes Macht-Ohnmacht-Gefälle zum eigenen Vorteil auf Kosten anderer und eines nachhaltig gelingenden und insofern erfolgreichen Kontaktes. Gleichstellungsorientierung ist hier als Positivformulierung des im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) manifestierten Diskriminierungsverbotes zu verstehen. Das AGG wird hier als geeignet angesehen, um von der bisher praktizierten Einschränkung des Gleichstellungspostulates auf die Dimension Gender Abstand zu nehmen (vgl. Kap. 3.3).

Im Zusammenhang mit der Hochschulreform stellt sich die Herausforderung der Gleichstellung im Hinblick auf den Umgang mit den diversen Studiensystemen. Das Vorhaben, europaweit vergleichbare, qualitativ hochwertige Bildungsabschlüsse zu etablieren, erfordert ein enormes Maß an Kompetenz im Umgang mit Diversität, wenn dies –wie aus den entscheidenden Dokumenten hervorgeht- gleichstellungsorientiert umgesetzt werden soll (vgl. Kap. 2).

Durch die Kombination einer Literatur- und Dokumentenanalyse (vgl. Kap. 5) wurde im Zusammenhang mit dieser Dissertationschrift der theoretische Bestand und die seit 1995 dokumentierte Praxis erziehungswissenschaftlicher Vermittlung von Kompetenzen zum gleichstellungsorientierten Umgang mit Diversität miteinander verwoben (vgl. Kap. 8). Der Begriff „Diversität“ findet im Rahmen der vorliegenden Arbeit Verwendung, wenn es um das Phänomen der Heterogenität personenbezogener und/oder verhaltensimmanenter Art an sich, unabhängig von der Tradition im Umgang damit und entsprechender Bewertung, geht.

Im vorliegenden Text werden Ergebnisse der Analyse im Kontext aktueller bildungspolitischer Herausforderungen an die Hochschuldidaktik, wie sie in der Lissabon-Strategie, der Sorbonne- und der Bologna-Erklärung dargelegt sind (vgl. Kap. 3.5), beleuchtet. Neo-institutionalistisches Gedankengut wurde herangezogen, um erziehungswissenschaftliche Konzepte zur aktiven Teilhabe an gesellschaftspolitischen Wandlungsprozessen als universitär umsetzbar zu zeichnen (vgl. Kap. 2.1.3). Die Herangehensweise in dieser Arbeit lässt sich in Zuordnung zu den in Kapitel 3.1 ausführlich erläuterten Bildungsdimensionen (vgl. Reuter 2002; Abb. 7) skizzieren:

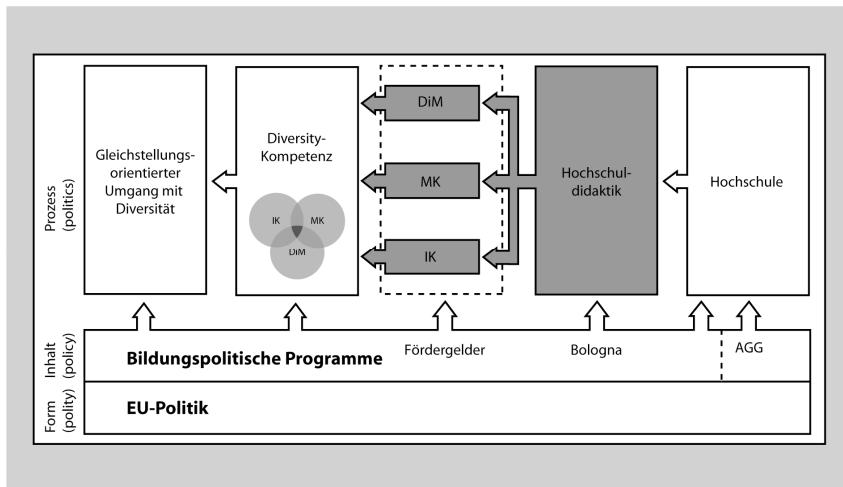


Abb. 1: Gesamtzusammenhang des Vorgehens in dieser Arbeit

## 1.1 Ziel dieser Arbeit

Diese Arbeit versteht sich als ein theoretischer und zugleich auf praktische Anwendung ausgerichteter Beitrag zur Umsetzung der Hochschulreform in Deutschland. Sie bietet eine Analyse der aktuellen Vermittlungssituation im Fach Erziehungswissenschaft. Es wird dabei davon ausgegangen, dass die Erziehungswissenschaft sich von anderen universitären Studiengängen insbesondere dadurch unterscheidet, dass sie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für wesentliche Bildungsinhalte und -ziele im schulischen und außerschulischen Rahmen ausbildet.

Auf Basis der durchgeföhrten Untersuchung lassen sich hier folgende Thesen formulieren: **Das bisher in den Bildungsberichten und Förderprogrammen vielfältig dargestellte Anliegen eines konstruktiven Umgangs mit Diversität ist eine aktuelle Aufgabe der Erziehungswissenschaft.** Dieser Aufgabe kommt eine zentrale Rolle bei der Umsetzung von Bildung zu. Es ist möglich, eine hierfür nötige Kompetenz im Rahmen des Studiums im Kernfach Erziehungswissenschaft zu vermitteln. Die Relevanz von Kompetenz im Umgang mit Diversität ist für Deutschland anhand der rechtlichen Situation seit Einföhrung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) 2006 gestiegen. Die vorliegende Arbeit möchte sich daran beteiligen, die vielseitigen Möglichkeiten im Hinblick auf die praktische Umsetzung von Gleichstellung im Sinne des AGG im Feld erziehungswissenschaftlicher, sozialer und pädagogischer Arbeit inhaltlich und methodisch, mit Hilfe von vermittelbaren Kompetenzmodellen auszustalten und Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftler als politische Agierende mit entsprechendem Kapital auszustatten (vgl. Kap. 3).

## 1.2 Vorgehen in dieser Arbeit

*„Die Studierenden in ihrem Lernen bestmöglich zu unterstützen, steht im Mittelpunkt aller Anstrengungen der Lehrenden und der Hochschulen in Studium und Lehre. Lehrende sollten selbstorganisiertes Lernen fördern und die Studienprozesse auf die Aneignung von fachlichen sowie überfachlichen Kompetenzen ausrichten [...] Dazu sollte unbedingt die Entwicklung von Gender- und Diversity-Kompetenz gehören.“ (WR 2008, S.8)*

Inhaltlich-organisatorische Aspekte werden in Darstellungen zur Hochschuldidaktik häufig sekundär behandelt. In der vorliegenden Arbeit werden sie fokussiert. Insbesondere die aktuelle Studienreform im Kontext des Bologna-Prozesses bot Anlass und Ausgangspunkt für die hier grundlegend aufgeworfenen Fragen nach Inhalten und Struktur von Studiengängen, die Diversity-Kompetenz im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) begünstigen (können).

Die Einführung des AGG wird als Ergebnis der nachfolgend dargestellten historischen Entwicklungen im Hinblick auf den Umgang mit Diversität (Kap. 3) betrachtet. Die seit Jahren zu beobachtende Hinwendung zu gleichstellungsorientierten kommunikativen und interaktiven Herangehensweisen zeichnete sich im Kontext der Hochschule in Nachfrage an Studien- und Seminarangeboten sowie in den Zielformulierungen der einzelnen Fachbereiche ab. Der auf dem außeruniversitären Ausbildungsmarkt eruierte Bedarf an entsprechenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bestätigte sich für die Erziehungswissenschaft.

Für die komplexen Anforderungen, die sich an die Erziehungswissenschaft stellen, galt es, Modelle von Diversity-Kompetenz zu analysieren, die über nationale Diversität hinaus gehen. Entwickelt wurden wesentliche Grundlagen für die Gestaltung eines Konzeptes zur gleichstellungsorientierten Vermittlung von Diversity-Kompetenz. Die Relevanz dieses Vorhaben bestätigt sich durch die aktuellen Empfehlungen des Wissenschaftsrates (vgl. Kap. 3.4;3.5;3.6). Der zunehmende Verweis, der sich in bildungspolitischen Dokumenten auf eine solche Kompetenz findet, spricht für die Umsetzbarkeit eines solchen Ansatzes.

### 1.2.1 Methodischer Ansatz

Zur Umsetzung eines gleichstellungsorientierten Umgangs mit Diversität wurden mithilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse von Dokumenten und Literatur, wie sie in Kapitel 5 ausführlich beschrieben ist, verschiedenartige Herangehensweisen eruiert. Am Beispiel der Erziehungswissenschaft an der Freien Universität Berlin fokussiert diese Arbeit als Bausteine für Diversity-Kompetenz drei „Märkte“, die sich hoch ausdifferenziert etabliert haben:

Aus dem Bereich des „Kultur-Managements“ werden im erziehungswissenschaftlichen Studium vermittelte Modelle „Interkultureller Kompetenz“ (IK) untersucht. In Abgrenzung zu Kulturmanagement als Begriff für die Organisation und Führung von Kulturprojekten und Kultureinrichtungen ist hier mit dem Begriff „Kul-

tur-Management“ Umgang mit Kultur und kulturellen Überschneidungssituationen gemeint. Der Kulturbegriff wird hier in Anlehnung an den Begriff der Kultur als Lebenswelt (vgl. Kap. 6.2.4) als Zusammenfassung dessen verwendet, was ein Mensch aufgrund seines persönlichen, historischen und sozialen Hintergrundes ist und tut (vgl. Kap. 6.2). Aus dem Rahmen des im Weiteren als Mediative Kompetenz (MK) zusammengefassten Konflikt-Managements werden der gleichstellungsorientierte Ansatz der Mediation und davon für den alltäglichen, verfahrensunabhängigen Rahmen abzuleitende Modelle „Mediativer Kompetenz“ (MK), die an der Freien Universität Berlin im Kernfach Erziehungswissenschaft aktuell vermittelt werden, ausgewählt (vgl. Kap. 6.3).

Aus dem Bereich der Management-Strategien umfasst die Analyse darüber hinaus das Diversity Management (DiM). Dieses ursprünglich auf ökonomische Vorteile von Diversität ausgerichtete US-amerikanische Modell wird anhand der aktuell durch Sparmaßnahmen geprägten Situation erziehungswissenschaftlicher Institutionen als zukunftsweisendes Modell für Deutschland zunehmend praktiziert und in universitäre Vermittlungsinhalte einbezogen (vgl. Kap. 6.4). Die drei Ansätze werden als Varianten des gleichstellungsorientierten Umgangs mit Diversität in Deutschland auf der Suche nach Kombinations- und Synergieeffekten miteinander in Verbindung gebracht.

### **1.3 Persönliche und fachliche Verortung**

Der Reformprozess wurde in dem hier exemplarisch in den Blick genommenen Fachbereich an der Freien Universität Berlin zu einer konstruktiv-kritischen Auseinandersetzung mit bisherigen Studieninhalten und -strukturen genutzt. Auf Grundlage der Vorgaben des Bologna-Prozesses stellte sie sich dabei der Herausforderung, bei der Formulierung von Lernzielen für die neu gestalteten Studiengänge neben den fachlichen Inhalten im Zuge der Modularisierung aktuelle Schlüsselqualifikationen (vgl. Kap. 4.5) einzubeziehen. Dies bildete eine wesentliche Voraussetzung für das Entstehen dieser Arbeit:

Gleichstellungsorientierte Kooperation ist ein Anliegen, welches ich in meinem beruflichen Engagement an Universitäten und Fachhochschulen schwerpunktmäßig verfolgt habe. Im Hinblick auf meine Tätigkeit als freie Trainerin für Interkulturelle Kompetenz, Mediatorin und Ausbilderin für Mediation sowie als Frauenbeauftragte des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie an der Freien Universität Berlin (seit Anfang 2004) lässt sich dies als gemeinsamer Nenner der unterschiedlichen Praxisperspektiven beschreiben. Unterschiedliche Lehraufträge ermöglichen mir zum einen den Einblick in hochschulinterne Systeme. Zum anderen konnte ich bis heute dank meiner umfangreichen Lehrpraxis die Rahmenkonzepte, die auf Basis der Analyse in Kapitel 6 dokumentiert sind, über die theoretische Untersuchung hinaus umsetzungspraktisch erproben. Ich beziehe diese Erfahrungen in die Diskussion der Analyseergebnisse reflektiert mit ein, da ich das als einen subjektiver Einfluss werte, der der Arbeit in ihrem Grundanliegen zugute kommt.

### ***1.3.1 Der Fachbereich Erziehungswissenschaft- und Psychologie an der Freien Universität Berlin (FU Berlin) als Forschungskontext für diese Arbeit***

Nach Abschluss meines ersten Studiums und meines Assistenzjahres auf dem Weg zur Lehrtrainerin für Mediation erhielt ich am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie an der FU Berlin die Möglichkeit, meine Mediationskompetenz im Rahmen einer Promotion einzubringen. Ich bekam den Auftrag, ein Konzept (das spätere Modul A: Mediation in pädagogischen Handlungsfeldern) zu erstellen, welches Erziehungswissenschaftstudierende in Mediation ausbildet und dabei Interkulturelle Kompetenzentwicklung einbezieht. Die aktuellen hochschuldidaktischen Entwicklungen galt es soweit zu berücksichtigen, dass das Ergebnis sich in Umstrukturierungen integrieren lässt. Ich begann daraufhin, eine qualitative Untersuchung zu Zusammenhängen zwischen Mediatischer und Interkultureller Kompetenz: Es wurden Mediatorinnen interviewt, die in ihrer Mediationsausbildung erworbenen Kompetenzen in einer Tätigkeit, die dem Interkulturellen Arbeitsbereich zugeordnet werden kann, integrieren. Die Ergebnisse brachten Antworten auf die Fragen: Welche Elemente aus der Mediation lassen sich im Alltag interkultureller Arbeit hilfreich verwenden? Wo gibt es Schwierigkeiten bei der Übertragung und Verwendung von Elementen aus dem Rahmen der Mediation in den verfahrensunabhängigen Kontext? Welches sind zentrale Elemente mediatischer Kompetenz? Welches sind zentrale Elemente einer mediatischen Haltung? Inwieweit ist es vorstellbar, Mediationskompetenz im Rahmen universitärer Ausbildung zu entwickeln? Was wäre dabei zu berücksichtigen? Ergebnisse dieser Untersuchung wurden praxisorientiert aufbereitet und in Klappenbach 2006 veröffentlicht. Eine Veröffentlichung der wissenschaftlichen Studie ist nach Abschluss der Dissertation geplant.

In unmittelbarem Anschluss an die Befragung von Mediatorinnen wurden Interviews mit Erziehungswissenschaftlerinnen durchgeführt, die kurz vor Abschluss ihres Studiums an der FU Berlin standen und im Bereich Interkultureller Arbeit berufsvorbereitend aktiv waren. Es wurde dabei im Einzelnen gefragt, welche der eruierten mediatischen Elemente bereits im Studium vermittelt wurden und wo zusätzlicher Bedarf besteht. Diese am Fachbereich durchgeführte Bedarfserhebung (vgl. Klappenbach 2007c) ergab für die Zielgruppe Erziehungswissenschaftsabsolventen, deren Frauenanteil bei ca. 80 % liegt (vgl. Klappenbach 2007d), einen hohen Bedarf an Kompetenzelementen aus dem Bereich von Konflikt- und Diversitätsmanagement. Dies entsprach den allgemeinen Entwicklungen in der sozialen und pädagogischen Arbeit und Forschung, die sich auch in diversen Debatten zu den Themen Gewalt und Gewaltprävention, Globalisierung, „Interkulturelle Kompetenz“ sowie zu verschiedenartigen Ansätzen des Konfliktmanagements spiegelten (vgl. Karsch 1998; Barth 1999; Schröder/Petzolt 2004; Schröder/Berthel 2005).

### **1.3.2 Modul A: Mediation in pädagogischen Handlungsfeldern**

Als der Bachelorstudiengang „Erziehung, Bildung und Qualitätssicherung“ im Fachbereich gestaltet wurde, ließen sich die Ergebnisse heranziehen, um das Modul A: Mediation in pädagogischen Handlungsfeldern als ein Wahlangebot im Allgemeinen Berufsvorbereitenden Bereich (ABV) zu gestalten (vgl. Anhang 3). Es wurde in die Studienordnung übernommen und daraufhin von mir als Modulverantwortliche betreut und durchgeführt. Die Kooperation mit dem Bundesverband Mediation e.V. und entsprechend qualifizierten Kolleginnen und Kollegen ermöglichte es, den Studierenden in diesem Rahmen eine Doppelqualifikation anzubieten.

Die universitäre Kompetenzentwicklung wurde mit der Möglichkeit einer späteren berufspraktischen Anerkennung durch die Bundesverbände Mediation verbunden. Im Rahmen des Moduls konnten die Studierenden neben den entsprechenden Leistungen für den Bachelor-Abschluss eine Grundausbildung in Mediation nach den Standards des Bundesverbandes Mediation e.V. im Umfang von 120 Stunden erwerben. Sie stellten sich als Teilnehmende dieser im Rahmen des Studiums kostenfreien Ausbildung einer umfangreichen Begleitforschung zur Verfügung. Nach erfolgreichem Erwerb einer Bescheinigung über diese Grundausbildung ermöglichte es die Kooperation mit Bildungsanbietenden auf dem außeruniversitären Mediationsausbildungsmarkt daran interessierten Studierenden, die Grundausbildung durch ein Aufbauangebot im Umfang von 80 Trainingsstunden zertifiziert abzuschließen. Dieses Zertifikat ist aktuell durch die Bundesverbände Mediation BM (Bundesverband Mediation), BAFM (Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation) und BMWA (Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt) seit 7. Juli 2008 in Deutschland, seit 01.01.2009 auch durch den Schweizer Dachverband Mediation (SDM-FSM) anerkannt (vgl. BM e.V. 2008). Diesbezügliche Verhandlungen mit dem Österreichischen Bundesverband Mediation (ÖBM) nähern sich einem erfolgreichen Abschluss. Zur Umsetzung von Gleichstellung verfolgte das Modul am Fachbereich mit dem Schwerpunkt Gender zwei zentrale miteinander kombinierte Zielstellungen:

#### **Die berufspraktische Zusatzqualifikation für BA-Absolvierende**

Die Möglichkeit, sich bereits innerhalb ihres Studiums im Hinblick auf die besonderen Anforderungen des Arbeitsmarkts berufspraktisch zu qualifizieren beinhaltet für die Studierenden den Erwerb von Schlüsselqualifikationen wie Soft Skills, Konflikt- und Diversity Management und Verhandlungskompetenz, die für den beruflichen Einstieg aktuell und förderlich sind (vgl. Kap. 4.5). Im Hinblick auf die Umsetzung von Gleichstellung lässt sich dies mit der Vision verbinden, durch eine entsprechende Kompetenzentwicklung einen direkten, indirekten sowie in Form von Multiplikationseffekten wirksamen Beitrag zu leisten (vgl. Kap. 4). Zudem sind auf Basis der psychologischen Studien nach Caprara/Barbaranelli/Pastorelli /Bandura/Zimbardo (2000) soziale Kompetenzen zur Steigerung von akademischen Leistungen in den Blick zu nehmen.

## **Erweiterung der Berufsperspektive für Erziehungswissenschaftstudierende**

Zusätzlich zu einer Steigerung von Nachhaltigkeit und Effektivität des Handelns, Toleranz und Souveränität im Umgang mit Konflikten und sogenannten kulturellen Überschneidungssituationen (vgl. Klappenbach 2007d), die Handeln im Sinne des AGG wie im folgenden dargestellt begünstigen, widmete sich das Modul auf Basis von wissenschaftlichen Untersuchungsergebnissen, die einen entsprechenden Erfolg mediatorischer Kompetenz spiegelten (vgl. Carnevale/Pegnetter 1985; Berco-vitch 1986; Donohue 1989; Hiltrop 1989 sowie für den Bereich der Schulmediation Johnson/Thomas/Krochak 1998; Jones/Kmitta/Bodtker 2000; Eder/Gaisbauer 2001; Simsa 2001; Smith et al. 2002; Stevahn/Johnson/Johnson 2002; Schubarth et al. 2003 sowie Mees/Schmidt 2003) dem Anliegen, in der Vergangenheit häufig beobachtete genderorientierte Motivationen für Berufsentscheidungen (u.a. Helfersyndrom) zu konterkarieren:

Als konkrete Zielstellung neben der optimierten Vorbereitung auf die Berufspraxis ist hier vor allem die Erweiterung der beruflichen Perspektive für Erziehungswissenschaftstudierende zu betonen. Die in Studien zum Berufswahlverhalten (Hoose et al. 1996; Hempel et al. 1995; Bund-Länder-Kommission 2000; Corsten 1999; Corsten et al 2000) ersichtlich werdenden geschlechtsspezifischen Unterschiede verweisen auf eine Partikularisierung der Geschlechterdifferenz. Während dies in Verwaltung und Kunst abnahm, war in den ‚typischen Frauenberufen‘ im sozialen und pflegerischen Bereich inklusive der Erziehungswissenschaft und in ‚typischen Männerberufen‘ wie Informationstechnik eine Zunahme zu verzeichnen (Heintz 1997). Die Vermittlung von Verhandlungskompetenz erzielte eine intensivere Beschäftigung mit wirtschaftlichen Tätigkeitsfeldern. Die Vermittlung von Gesprächsführungs- und Leitungskompetenz erzielte einen Zuwachs an Interesse im Hinblick auf zukünftige Leitungspositionen. In Diskussionen zur objektorientierten Anwendung Mediatischer Kommunikation (vgl. Klappenbach 2006, S. 226-228) wurde die Forschung als Tätigkeitsfeld in den Blick genommen.

### ***1.3.3 Perspektiven, die sich aus der vorliegenden Dissertation ergeben***

Die Erfahrungen mit dem Mediationsmodul spiegeln wahrnehmbaren Erfolg bezüglich der Annahme durch die Studierenden und der Umsetzung der Zielstellungen (vgl. CHE 2009; Focus 2009; CHE/Die Zeit 2008, S.161-163; Anhang 3;4). Die vor Beginn des Moduls durchgeführte Befragung der Zielgruppe Erziehungswissenschaftlerinnen unmittelbar vor Abschluss des Studiums ergab, dass die Wirtschaft durchaus ein interessantes Arbeitsfeld für sie ist oder werden kann, das Studium aber mit seinen Inhalten nicht so weit auf dieses Anwendungsfeld vorbereitet, dass es in Erwägung gezogen wird. Ein ressourcenorientiertes Herangehen bietet Möglichkeiten, entsprechende Interessenlagen im Sinne der Umsetzung des AGG aufzugreifen und Entfaltungsmöglichkeiten zu fördern. Das in dieser Arbeit entwickelte Modell von Diversity-Kompetenz kann die Zielstellungen des Modul A: Mediation in

pädagogischen Handlungsfeldern weiterführen. Das sich dazu zahlreiche Möglichkeiten ergeben, wird im Verlauf der Dissertationsschrift dargestellt.

Das Modul A: Mediation in pädagogischen Handlungsfeldern zeigt sich mit Blick auf die Ressourcen des Fachbereichs, die auf Basis des durch dessen Dekan Gerd R. Hoff anhand von „*Bachelor, Master und die Lehrkraft neuen Typs – Schule im Jahr 2000*“ (vgl. ders. 2000) beschriebene, bis heute entsprechend weiterentwickelte Situation und die Ergebnisse der Dissertation optimierbar: Es kann durch weitreichendere Kooperation am Fachbereich gewinnen. Als sinnvoll erscheint beispielsweise eine stärkere Kooperation zwischen den einzelnen Modulen im ABV-Bereich. Eine standardgerechte Mediationsausbildung beinhaltet beispielsweise grundsätzlich einen Anteil Mediation und Recht. Bisher hat eine externe Juristin mit entsprechender Mediationskompetenz die Vermittlung dieser Inhalte übernommen. Naheliegend wäre, die Ressourcen des ABV-Moduls „Recht in pädagogischen Handlungsfeldern“ erweitert zu nutzen.

Desweiteren wird die in dem Modul geförderte Kompetenzentwicklung von den Studierenden als für erziehungswissenschaftliche Arbeit zentral betrachtet und entsprechend nachgefragt (vgl. Anhang 3.2;3.3). ABV-Module sind aber als eine berufspraktische Ergänzung, die von den Studierenden je nach Interesse gewählt wird, definiert und entsprechend geringer ausgestattet. Sowohl die Studierendenschaft als auch die Mitarbeitenden der Fachbereichsverwaltung und des Dekanats haben hier großes Engagement gezeigt, um diese Problematik konstruktiv anzugehen. Mit Blick auf die Ergebnisse dieser Arbeit erscheint es als eine weitere gewinnbringende Möglichkeit, ein dafür gezielt konzeptioniertes Angebot von Diversity-Kompetenz als Kernfachangebot in der Erziehungswissenschaft zu etablieren. Naheliegende Anknüpfungspunkte dazu finden sich in den Modulen 5 (Intervenieren und Beraten I), 10 (Intervenieren und Beratung II), 12 (Methoden pädagogischen Handelns) und 13 (Theorien und Methoden des Intervenierens) (vgl. Das Präsidium der Freien Universität Berlin 2006b, S.321ff.; dies. 2007, S.297ff.). Dies würde ermöglichen, im ABV-Bereich nicht nur die Grundausbildung, sondern den Erwerb eines Mediationszertifikats anzubieten. Die Erfahrungen mit dem bisherigen ergänzenden Trainingsangebot in Mediation zeigt, dass hier ein kostenpflichtiges Angebot (vgl. Nagel/Jaich 2002) zur Regulation von Nachfrage und Angebot sinnvoll wäre. Mediation als Aufbauangebot auf im Zusammenhang mit Diversity-Kompetenz vermittelte Inhalte anzubieten, erfordert eine entsprechende Berücksichtigung der Standards von Qualitätssicherung im Bereich der Mediationsausbildung. Die Möglichkeit der Verknüpfung von Zielstellungen interkultureller und mediatischer Kompetenzentwicklung, wie sie sich als Ergebnis dieser Arbeit darstellen, zeigen hier eine konkrete Umsetzungsperspektive (vgl. Abb. 79; Kap. 7.1). Darüber hinaus bestätigt sich eine solche Herangehensweise ebd. als eine Variante der Umsetzung von einem auf gleichstellungsorientierten Umgang mit Diversität ausgerichteten Ansatz von Diversitätsmanagement, wie er im Hinblick auf die spezifische Fragestellung dieser Dissertation angeregt werden soll:

Die vorliegende Arbeit möchte den Weg der gleichstellungsorientierten Kooperation weiter gehen, als es bisher im Angebot Modul A passiert ist. Die theoretische Analyse eröffnet weiterführende Perspektiven formaler und inhaltlicher Art. Bereits in der Auswahl des Begriffes Diversity-Kompetenz liegt ein erster Schritt in diese Richtung. **Es wird hier die These zugrundegelegt, dass reflektierter Eklektizismus im Hinblick auf Theorie- und Handlungsmodelle zur Umsetzung des AGG ein Weg sein kann, der durch zielgerichtetes, qualitativ-analytisches Eruieren gewinnbringender und synergetischer Effekte gute Etablierungschancen haben kann.**

Dies führte dazu, die vorliegende Arbeit konkret auf die Komponente „Vermittlung“ auszurichten und mit der Perspektive Diversity-Kompetenz kooperativ heranzugehen. Die Ausbildung von Handlungskompetenz, die durch Aktivität im politischen Feld als Gestaltungskompetenz wirksam werden kann, verweist auf die Hoffnung, durch Übernahme von Selbstverantwortlichkeit und Bewusstsein über die eigene Handlungsfähigkeit in bezug auf gesellschafts-politische Problem- und Aufgabenstellungen künftige Agierende erziehungswissenschaftlicher, sozialer und pädagogischer Arbeit in ihrer Gestaltungsmöglichkeit sowie Teilhabe an der Zukunft richtungsweisend zu unterstützen. Damit verbunden sind die Multiplikation von Gelegenheiten, um mit demokratischen Strukturen und Verhaltensweisen Erfahrungen zu sammeln wie sie im Bildungsbericht als Grundlage für die Ausbildung und Vermittlung von Wertorientierungen und demokratischen Tugenden postuliert werden (vgl. BMBF 2008). Die in der klassischen Bildungseinrichtung einer Universität erworbenen Kompetenzen können sich dann in Lebens- und Arbeitswelt vertiefen und entfalten. Orte informeller Bildung werden dadurch nicht nur wie zur Umsetzung einer Bildung für nachhaltige Entwicklung beschrieben (vgl. ebd.) ernst genommen. Sie können richtungsweisend auf zukunftsrelevante Zielstellungen hin gestaltet werden.

## 1.4 Aufbau dieser Arbeit

**Kapitel 1** hat sich bisher auf Grobziel und Vorgehen in dieser Arbeit konzentriert.

In **Kapitel 2** werden die Inhalte der Einleitung durch eine Einführung zu aktuellen bildungspolitischen Anliegen und das hier vertretene Plädoyer zur Intensivierung der Hochschulreform spezifiziert. Organisationswissenschaftliche, gesellschaftspolitische und neo-institutionalistische Perspektiven auf die hier im Zentrum der Betrachtung stehende öffentliche Bildungseinrichtung Universität werden als Hinweis auf die theoretische Basis, die im Zusammenhang der spezifischen Themenstellung dieser Arbeit als bereichernd herangezogen werden kann, skizziert. Die Begriffe Gleichstellung und Gleichbehandlung, Gender und Diversity werden im Hinblick auf ihre Verwendung in dieser Arbeit terminologisch und inhaltlich konkretisiert. Gleichstellung wird als zentrales Anliegen der Studienreform dargestellt. Zielstellungen der Hochschulreform und Aufgaben, die sich daraus für die Erziehungswis-

senschaft ableiten lassen werden in den Blick genommen. Zur Optimierung von Lehr- und Lernprozessen wird auf ressourcenorientierte Möglichkeiten einer gleichstellungsorientierten Kooperation verwiesen. Auf Basis der Forschungsfragen, die anhand der bisherigen Ausführungen von besonderer Relevanz für diese Arbeit sind, wird aus dem aktuellen Stand der Forschung zu Diversity und Diversitätsmanagement in Deutschland der politisierte Diversity-Ansatz als wegweisend für die Umsetzung von gleichstellungsorientierter Kooperation im Zusammenhang mit der Vermittlung von Diversity-Kompetenz herangezogen.

In **Kapitel 3** wird die aktuelle politische Situation für den universitären Vermittlungskontext der Erziehungswissenschaft, die soziale und pädagogische Arbeit dargestellt. In den Blick genommen werden auf der Suche nach Ansatzpunkten und nach Lücken, die durch diese Arbeit zu ergänzen sind, herkömmliche und neue Modelle hochschulpolitischer Ansätze zur Umsetzung von Gleichstellung und Gleichbehandlung. Deutlich werden hier Rahmenbedingungen für die vorliegende Arbeit und ihren Forschungskontext. Im Einzelnen wurde die Untersuchung anhand der Diskussionen zum Thema Gleichstellung und Hochschuldidaktik durchgeführt und deren Verknüpfungen analysiert. In der vorliegenden Darstellung der Ergebnisse wird insbesondere auf Quellen aus dem Rahmen der in dieser Arbeit exemplarisch betrachteten FU Berlin, der HRK, der BLK/GWK und des BMBF verwiesen. Die Umsetzung von Gleichstellung und Gleichbehandlung wird als aktuelles Thema im Kontext Hochschuldidaktik hypothesengenerierend ausgeführt.

Die Fragestellung „Wie kann die Hochschule Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftler zu politischen Agentinnen und Agenten im Sinne eines gleichstellungsorientierten Umgangs mit Diversität machen?“, prägt das nachfolgende **Kapitel 4**. Es ist wichtig, zu betonen, dass es dabei nicht um eine umfangreiche Würdigung der gesamten Theorielandschaft zur Beantwortung dieser Frage geht. Dargestellt werden ausgewählte erziehungswissenschaftliche Theorien zum Agierendenstatus. Sie lassen sich durch inhaltliche Bezugnahme auf Grundaussagen im Zusammenhang mit der Frage nach einer optimierten Kompetenzvermittlung für zukünftige Agierende erziehungswissenschaftlicher, sozialer und pädagogischer Arbeit sinnvoll in die nachfolgende Diskussion einbeziehen. Es werden Thesen zur Bedeutung der edukativen Funktion der Hochschule für den Anwendungsbereich Erziehungswissenschaft bedarfsanalytisch zusammengefasst. Dies beinhaltet eine Präzisierung der Forschungsfrage sowie der Zielgruppe, die mit einem in dieser Arbeit zu entwickelnden Kompetenzmodell anzusprechen ist. Es werden Anforderungen an ein Kompetenzkonstrukt im Hinblick auf erziehungswissenschaftliche (und) hochschuldidaktische Umsetzung von Gleichstellung im Sinne des AGG konkretisiert. Am Ende des Kapitels werden Fragestellungen ausgewählt, die hierzu mithilfe der qualitativen Analyse zu beantworten sind.

**Kapitel 5** erläutert und begründet das methodische Vorgehen in der qualitativen Analyse. Es enthält grundlegende Informationen zu Datenerhebung, deren Auswahl, Bearbeitung und Auswertung. Die Nachvollziehbarkeit der im Kapitel 6 do-

kumentierten Ergebnisse wird mithilfe der ausführlichen Darstellung des Analyse-designs und des Materialkorpus erhöht. Es wird die Kategorienbildung erläutert, auf deren Basis die Analyseergebnisse im nachfolgend ausgeführten Schema curricularer Elemente zusortiert sind.

In **Kapitel 6** werden im Sinne einer Bestandsaufnahme curriculare Elemente der Erziehungswissenschaft fokussiert. Sichtbar werden hier Trends der erziehungswissenschaftlichen Vermittlung am Beispiel der Freien Universität Berlin. Je nach Bedarf können die Leserin und der Leser diese ausführlich in Ihrer Lektüre berücksichtigen oder aber gleich mit Kapitel 7, der Zusammenfassung der Ergebnisse, fortfahren. Im Einzelnen untersucht werden nach in das Kapitel einführenden Erläuterungen zur Dokumentation der Analyse (*Kapitel 6.1*) die Themen Interkulturelle Kompetenz (*Kapitel 6.2*), Mediatives Konfliktmanagement (*Kapitel 6.3*) und Diversity-Management (*Kapitel 6.4*). Die Auswahl dieser Ansätze basiert auf deren Bedeutung im Rahmen von Theorie- und Handlungsmodellen zum Umgang mit Diversität. Maßgeblich für die Bewertung der Bedeutung ist die Verbreitung dieser Ansätze in Deutschland sowie deren Integration in die erziehungswissenschaftliche Hochschuldidaktik. Kapitel 6 ist der umfassendste Teil dieser Arbeit. Dargestellt werden hier die Erträge einer umfangreichen Literatur- und Dokumentenanalyse im Zeitfenster 1995-2008. Die Auswahl der in den curricularen Elementen differenziert beschriebenen Inhalte orientiert sich an der Gesamtbetrachtung der Analyseergebnisse. Auf dieser Basis lassen sich Vermittlungselemente abbilden, die für die Abgrenzung der Themen IK, MK und DiM charakteristisch sind.

Der ausführliche inhaltliche Einbezug der Analysedokumentation wird in **Kapitel 7** durch die Zusammenfassung von Ergebnissen der Analyse ergänzt. Er bietet eine hinreichende Grundlage für die Untersuchung von Überschneidungsmengen, Verbindungslien, Synergieeffekten und spezifischen Elementen der Ansätze zur Umsetzung eines gleichstellungsorientierten Umgangs mit Diversität. In Anlehnung an Krell (2008) werden einzelne Elemente vorbereitend auf die nachfolgende Diskussion eines kooperativen Ansatzes in konfrontative und integrative Positionen kategorisiert. Dieses Vorgehen wird anhand des aktuellen Forschungsstandes zum Umgang mit Diversität in Deutschland wissenschaftlich fundiert (vgl. ebd.). Die drei systematisch zusammengestellten Konzepte IK, MK und DiM werden als Kompetenzbausteine für das nachfolgend aus den Ergebnissen der vergleichenden Betrachtung der Analyseergebnisse abgeleitete Modell von „Diversity-Kompetenz“ miteinander in Verbindung betrachtet. Erste Konsequenzen, die sich für die erziehungswissenschaftliche Vermittlung ergeben, werden zusammengefasst.

**Kapitel 8** enthält eine Diskussion der Vermittlung von Diversity-Kompetenz in der Erziehungswissenschaft als Strategie zur Umsetzung von Gleichstellung im Zusammenhang mit der aktuellen Hochschulreform auf Basis der bisherigen Ausführungen dieser Arbeit. Die Analyseergebnisse werden genutzt, um die anhand der politischen Ausgangsbasis, den ausgewählten Aspekten der aktuellen Bildungsdebatte und den herangezogenen Theorien aus dem Bereich des Neo-

Institutionalismus und der Erziehungswissenschaft aufgestellten Hypothesen zu reflektieren. Es werden Aspekte herausgefiltert, die im Hinblick auf das Ziel, bereits in der grundständigen Ausbildung im vorab beschriebenen Rahmen notwendige Kompetenzen zum konstruktiven Umgang mit Diversität zu vermitteln und die Befähigung zu erziehungswissenschaftlicher Arbeit, die Gleichstellung verinnerlicht und praktiziert, fortschreitend zu etablieren gewinnbringend zu kombinieren sind. Die Auswahl von Ansätzen des Diversity Managements, welche zur Umsetzung des AGG in Deutschland im Rahmen erziehungswissenschaftlicher Arbeit Top-Down beitragen und beitragen können, wird in der Auswertung von Kombinationseffekten Interkultureller und Mediatischer Kompetenz um Ansätze nach dem Bottom-Up-Prinzip ergänzt. Der Begriff „Diversity-Kompetenz“ wird terminologisch konkretisiert und mit dem Verweis auf geeignete inhaltliche Elemente spezifiziert. Ideen zur hochschuldidaktischen Umsetzung von Diversity-Kompetenz in der Erziehungswissenschaft werden formuliert und im Zusammenhang aktuell diskutierter Empfehlungen zur Umsetzung bildungspolitischer Zielstellungen diskutiert. Beantwortet wurde bis zu dieser Stelle die Frage nach dem ‚Was?‘, nach im Hinblick auf das in den EU-Richtlinien verankerte Ziel einer demokratischen, sich durch Gleichstellung auszeichnenden Gesellschaft ergänzend zu vermittelnden Inhalten für einen aktualisierten Studiengang, der für erziehungswissenschaftliches, soziales und pädagogisches Arbeiten im Sinne des AGG qualifizieren soll. Das „Wie“ stellt sich dann folgerichtig, verlangt aber über den Rahmen der Möglichkeiten im Umfang der vorliegenden Arbeit hinaus an Aufmerksamkeit. Es wird demnach hier auf inhaltliche und organisatorisch-strukturelle Herangehensweisen verwiesen, die auf Basis dieser Arbeit weiterentwickelt werden können.

**Kapitel 9** gibt Fazit und Ausblick zugleich. Es werden dabei Perspektiven betont, die hier im Hinblick auf die Erweiterung und Entfaltung der vorliegenden Arbeit besonders interessant erscheinen.