

UNIVERSITÄT HAMBURG

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Differences Unlimited:

Theoretische Konzepte von Differenz, Multiplizität und Diversity
im Kontext kritischer Wissensproduktionen (24-406.23)

bei Eike Marten

Hausarbeit:

**Konstruktiver Umgang mit individueller Verschiedenheit
im Gesetzentwurf für das Hamburgische Hochschulgesetz:**

Diversity Management als Bestandteil der unternehmerischen Hochschule

vorgelegt von:

Student*in:	Moritz Krauß
Fachbereich:	Soziologie

Hamburg, den 6. September 2013

Vorbemerkungen

In dieser Hausarbeit wird darauf geachtet, dass Geschlecht nicht durch Sprache hervorgehoben wird. Daraus ergibt sich eine Schreibweise, die das generische Maskulinum bspw. „Leser“ durch „Leser*in“ ersetzt. In Zitaten und sinngemäßen Vergleichen wird das generische Maskulinum beibehalten, jedoch (ebenso wie die Reproduktion binärer Geschlechterordnung) durch ein „(!)“ markiert.

Wenn im Titel dieser Arbeit vom Gesetzentwurf für das Hamburgische Hochschulgesetz gesprochen wird, meint dies den von der Behörde für Wissenschaft und Forschung vorgestellten [Entwurf vom 18. Juni 2013](#).

Inhalt

1 EINLEITUNG.....	4
2 HAUPTTEIL.....	5
2.1 DIE GESCHICHTE DES ANDEREN.....	6
2.1.1 <i>Kolonialinstitut und Kolonialismus.....</i>	6
2.1.2 <i>Junge Universität im Deutschen Faschismus.....</i>	6
2.1.3 <i>Entnazifizierung und Demokratisierung.....</i>	7
2.2 REFORMIEREN, ENTDEMOKRATISIEREN, ÖKONOMISIEREN.....	8
2.2.1 <i>Einführung des Universitätsgesetzes.....</i>	8
2.2.2 <i>Einführung des Hamburgischen Hochschulgesetzes.....</i>	8
2.2.3 <i>Hochschulmodernisierungsgesetz und Bologna-Prozess.....</i>	9
2.2.4 <i>Ökonomisierung der Bildung und Bildungs-Lobbyismus.....</i>	10
2.2.5 <i>Unternehmerische Hochschule.....</i>	11
2.3 KONSTRUKTIVER UMGANG MIT INDIVIDUELLER VERSCHIEDENHEIT.....	13
2.3.1 <i>Die geplante Reform des Hamburgischen Hochschulgesetzes.....</i>	14
2.3.2 <i>Diversity Management im Hamburgischen Hochschulgesetz.....</i>	15
2.3.3 <i>Diversity Management und Unternehmerische Hochschule.....</i>	18
3 FAZIT UND AUSBLICK.....	19
4 LITERATURVERZEICHNIS.....	20

1 Einleitung

„Hochschulen müssen so gegliedert sein, dass ihre Struktur die Wissenschaftsfreiheit gewährleistet, demokratische Teilhabe ermöglicht und effizientes Handeln sicherstellt“¹. Mit dem am 18. Juni 2013 vorgestellten Entwurf für ein überarbeitetes Hamburgisches Hochschulgesetz hält die Behörde für Wissenschaft und Forschung vermeintlich alle Schlüssel bereit, um die Universität Hamburg von ihren Fesseln zu befreien. Alles scheint möglich mit Freiheit, Teilhabe und Effizienz - sogar „umfassende Gleichbehandlung“². Grundlage für diese soll nach Gesetzesentwurf „Diversity Management“³ darstellen.

Im Rahmen des einsemestrigen Aufbauseminars Differences Unlimited: Theoretische Konzepte von Differenz, Multiplizität und Diversity im Kontext kritischer Wissensproduktionen (24-406.23) wurde mit der Erstellung dieser Hausarbeit „konstruktiver Umgang mit individueller Verschiedenheit“⁴ im Gesetzentwurf untersucht und kritisch hinterfragt.

Die im Kurs entwickelte Fragestellung: Wie geht der Gesetzesentwurf mit Differenz in der Hochschule um und inwiefern passt Diversity Management in das Konzept der unternehmerischen Hochschule, wurde im Folgenden vertieft, anhand von ausgewählter Lektüre zur Hochschullandschaft, Gleichheit und Differenz sowie im Speziellen Diversity Management untersucht und auf eine mögliche Beantwortung hin überprüft.

Für die Analyse des Themenkomplexes im Bereich theoretische Konzepte von Differenz, Multiplizität und Diversity wurde zunächst in der Geschichte der Universität Hamburg historischen nach gemachten Unterschieden und Konflikten gesucht. Schließlich wurde eine Einordnung des Gesetzesentwurfs unter Betrachtung der Geschichte des Hochschulrechts in Hamburg, des Konzepts der unternehmerischen Hochschule und Diversity Management vorgenommen.

¹ Pressemeldung der Behörde für Wissenschaft und Forschung - [Reform des Hochschulgesetzes](#) (18.06.2013).

² Ebd.

³ [Gesetzesentwurf zur Weiterentwicklung des Hochschulrechtes](#), S. 2.

⁴ Ebd.

Auf andere Landeshochschulgesetze wird in dieser Arbeit nicht weiter eingegangen, obwohl diese vor allem seit Beginn des Bologna-Prozesses und in Bezug zu Lobbyarbeit beispielsweise des Bertelsmann-Konzerns auch vergleichend untersucht werden könnten. Vorstellbar wäre bei diesem Themenkomplex auch eine tiefer gehende Analyse im Bezug auf die Entstehung verschiedener Gesetzesentwürfe in den einzelnen Bundesländern, die diese Arbeit in ihrer Kürze und der Fokussiertheit auf Diversity Management und das Hamburgische Hochschulgesetz aber nicht leistet. Daher geht die Hausarbeit auch nicht näher auf Konzepte der Gouvernamentalität bzw. Regieren im Postfordismus ein, die sich im Endeffekt mehr mit Hochschulrecht und Gesetzgebung, als mit Diversity Management selbst befassen würden.

2 Hauptteil

Im Hauptteil dieser Arbeit wurden zunächst Geschichte, Zeitgeist und Entwicklung im Hochschulwesen an der Universität Hamburg betrachtet. Danach folgt eine Begriffsklärung bezüglich des Konzepts der unternehmerischen Hochschule an Hand einer Untersuchung der Novellen des Hamburgischen Hochschulgesetzes hin zum neuesten Entwurf, in dem erstmals Diversity Management explizit benannt ist. Im späteren Verlauf wurde versucht Diversity Management in Bezug auf Hochschule fassbar zu machen. Dabei erfolgte eine Einordnung von Diversity Management in Bezug zur unternehmerischen Hochschule.

2.1 Die Geschichte des Anderen

„Der Forschung, der Lehre, der Bildung“⁵ - so heißt es geschrieben über dem Eingang zum historischen Hauptgebäude der Universität Hamburg nahe dem Bahnhof Dammtor. Die ersten Jahre dieser Universität erzählen jedoch fern dieses Dreiklangs umfangreich die Geschichte des Anderen in Differenz zum konstruierten Deutschen.

2.1.1 Kolonialinstitut und Kolonialismus

„Die Universität Hamburg ist im Jahre 1919 auf Initiative von Hamburger Bürgern(!) gegründet worden. Wichtige Wegbereiter(!) [...] waren Senator Werner von Melle sowie der Kaufmann Edmund Siemers“⁶, heißt es im Profil der Universität auf deren Internetpräsenz. Nahezu unhinterfragt und wenig kritisch findet sich zur Vorgeschichte der Entstehung der Hochschule der Vermerk, dass „die Gründung der `Hamburgischen Wissenschaftlichen Stiftung` im Jahre 1907 und des Kolonialinstituts [...] 1908“⁷ die Grundlage der späteren Bildungsinstitution darstellten.

„Von Bedeutung mit Blick auf die spätere Universität war auch, dass sich die Mehrheit der Bürger(!)schaft weigerte, das seit längerem verfolgte Projekt einer Universitätsgründung zu unterstützen, da sie eine Volluniversität für eine Handelsstadt wie Hamburg nicht für nötig erachtete. Dem Ausbau einer anwendungsbezogenen Kolonialwissenschaft hingegen stand sie positiv gegenüber.“⁸

Im Gegensatz zu Freiheit, Teilhabe und Effizienz, die wie einleitend beschrieben den den heutigen Entwurf für ein geändertes Hochschulgesetz prägen sollen, waren also offener völkischer Rassismus und deutscher Kolonialismus Grundpfeiler der Universitätsentstehung. Im Vordergrund stand damals die Ausbildung für kolonialistische Unternehmungen, im Sinne der Nutzbarmachung des Anderen in den sog. Kolonien.

2.1.2 Junge Universität im Deutschen Faschismus

„Erst nach dem Ersten Weltkrieg, der den Wegfall aller Kolonien für Deutschland zur Folge hatte, wurde die Hamburgische Universität 1919 gegründet – unter Auflösung des Kolonialinstituts. [...] Die Kolonialwissenschaften standen [...] in einer gewissen Konkurrenz zu den erstarkenden politischen Auslandswissenschaften und den Forschungen zum `Deutschtum im Ausland`, bis sie in Hamburg unter den

⁵ Schriftzug über dem historischen Hauptgebäude an der Edmund-Siemers-Allee.

⁶ [Profil der Universität Hamburg](#).

⁷ [Profil der Universität Hamburg /Geschichte](#).

⁸ [Brahm \(2007\)](#), S. 12.

Bedingungen des Zweiten Weltkriegs nochmals einen erheblichen Ausbau erlebten. [...] 1939 wurde das Kolonialinstitut wieder gegründet.“⁹

Unter der Überschrift „Verluste in der NS-Zeit“¹⁰ berichtet das Universitätsprofil seit der Umgestaltung der Homepage nur noch knapp über die Auswirkungen des Deutschen Faschismus auf die Universität. Unter anderem durch Bücherverbrennungen und mit dem sog. Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums erfolgte eine völkisch rassistische oft antisemitische Abgrenzung zum sog. deutschen Geist. Die Verherrlichung dieses konstruierten Deutschseins prägte die universitäre Ausbildung gegenüber dem Anderen, also allem in diesem Unsinne sog. Undeutschen.

2.1.3 Entnazifizierung und Demokratisierung

Die Entnazifizierung der Universität Hamburg ab 1945 sollte u.a. durch eine Demokratisierung der Studierendenschaft erfolgen.¹¹ So bildete sich bereits ab 1946 eine studentische Vertretung, die bis heute unter dem Namen Allgemeiner Studierenden Ausschuss (AStA) als Ausschuss die Interessen der Studierenden vertreten soll. Auch die Aufgaben des AStA wurden in der Folge durch Hochschulgesetze geregelt.

„Viele der frühen Projekte der „Entwicklungshilfe“ atmeten [...] noch den kolonialen Geist einer ‚Inwertsetzung‘ Afrikas aus europäischer Perspektive. Erst in den 1960er Jahren ist eine deutliche Distanzierung, vor allem der jüngeren Wissenschaftlergeneration, vom Kolonialismus an den bundesdeutschen Universitäten feststellbar, die sich an der Universität Hamburg symbolisch in der studentischen Initiative zum Sturz des Wissmann-Denkmal 1967 äußerte.“¹²

Auf diese Art und Weise wird eine weitere Abgrenzung in der Geschichte der Universität Hamburg erkennbar, die sich damals im antifaschistischen Selbstverständnis gegenüber einer meist unaufgearbeiteten faschistischen Vergangenheit und faschistischer Kontinuität beispielsweise unter dem Motto „Unter den Talaren – Muff von 1000 Jahren“¹³ entlud. In diesem Sinne fand innerhalb dieses Generationenkonflikts eine Aufarbeitung der Nutzbarmachung und Abgrenzung gegenüber eines zuvor konstruierten Anderen statt.

⁹ [Brahm \(2007\)](#), S. 13f.

¹⁰ [Profil der Universität Hamburg /Geschichte](#).

¹¹ Vgl. Kater, Michael H.: [Problems of Political Reeducation in West Germany, 1945-1960](#).

¹² [Brahm \(2007\)](#), S. 15.

¹³ Transparent am 9.11.1967 bei studentischem Protest bei Rektoratsübergabe an der Universität Hamburg.

2.2 Reformieren, Entdemokratisieren, Ökonomisieren

Um die Entwicklungen im Hochschulwesen von 1969 bis 2013 nachvollziehen zu können, wurden an dieser Stelle das Universitätsgesetz und das Hamburgische Hochschulgesetz vorgestellt. Skizziert wurden auch die Auswirkungen des Bologna-Prozesses sowie die Folgen der andauernden Kürzungen im Etat der Universität Hamburg. Im Mittelpunkt steht die Regierbarmachung durch Landes-, Bundes- und europäische Gesetzgebung. Mit den Themen Ökonomisierung der Bildung und Bildungs-Lobbyismus wurde danach der Weg zur unternehmerischen Hochschule skizziert.

2.2.1 Einführung des Universitätsgesetzes

Durch die Verabschiedung eines Universitätsgesetz im April 1969 wurde die Universität grundlegend reformiert: Die akademische Selbstverwaltung wurde ausgebaut, sodass alle Universitätsmitglieder Mitbestimmung „auf ihren drei Ebenen (Konzil und Senat, Fachbereichsräte, Institutsräte)“ erlangten. Durch eine Strukturreform innerhalb der Hochschule wurden „die alten sechs Fakultäten [...] in 15 [später 18] Fachbereiche“ unterteilt. Ein*e Hochschulpräsident*in sollte ab nun in einem „ausbalancierten System die Autonomie der Universität in Wissenschaft und Forschung nach außen und die Belange des Staates [...] nach innen“ managen.¹⁴

2.2.2 Einführung des Hamburgischen Hochschulgesetzes

Mit dem Hamburgischen Hochschulgesetz übt Hamburg als Bundesland seit 1979 bis zum heutigen Zeitpunkt seine Bildungshoheit gegenüber der Bundesrepublik aus, da im bundesrepublikanischen Föderalismus Bildung Ländersache ist. Mit der Einführung erfolgte eine Anpassung des Universitätsgesetzes (Landesrecht) an das Hochschulrahmengesetz (Bundesrecht) aus dem Jahr 1976. Das Hamburgische Hochschulgesetz gilt dementsprechend für die staatlichen Hochschulen im Regierbaren der Freien und Hansestadt Hamburg, also auch die Universität Hamburg. Es regelt unter anderem die Aufgaben der Hochschulen, die Selbstverwaltung, Gebühren und Beiträge, Organisation der Hochschulen, Studium, Lehre und Forschung.¹⁵

¹⁴ [Profil der Universität Hamburg /Geschichte.](#)

¹⁵ Vgl. [Hamburgisches Hochschulgesetz vom 18.01.2001.](#)

Die Errungenschaft der gleichberechtigten Mitbestimmung aus dem Jahr 1969 gingen damit bereits 1979 zu Gunsten einer absoluten Professor*innenmehrheit „in allen Selbstverwaltungsgremien, die über Lehre, Forschung oder Berufung entscheiden“¹⁶, verloren. In diesem Spannungsfeld von Demokratisierung innerhalb der Universität und Regierbarmachung von Universität, also Gouvernamentalität, genauer dem „Verhältnis von Herrschaft und Subjektivität“¹⁷, befindet sich Universität bis heute.

2.2.3 Hochschulmodernisierungsgesetz und Bologna-Prozess

Die zu Beginn der Nullerjahre entworfenen Gesetzesnovellen unter Wissenschaftssenator Jörg Dräger stellten die letzten größeren Änderungen am Hamburgischen Hochschulgesetz dar. Der christlich-rechts-liberale Senat verabschiedete auf Anraten der „Dohnanyi-Kommision zur Hochschulstruktur-Reform“ ab 2003 unter Zustimmung der Handelskammer¹⁸ umfassende Änderungen für den Universitätsalltag. Die Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik wurde mit der Universität Hamburg ohne deren Zustimmung¹⁹ zu insgesamt sechs Fakultäten zusammengefasst. Kleinere Organisationseinheiten der Selbstverwaltung und der Akademische Senat wurden entmachtet. Im gleichen Zug wurde ein zum Teil von Vertreter*innen der Wirtschaft besetzter Hochschulrat installiert, der gemeinsam mit einer*m zusätzlich gestärkten Präsident*innen maßgeblich die Entscheidungsgewalt inne hat.

Neben diesem Abbau von Mitwirkungsrechten wurden und werden in der Bundesrepublik immer mehr Erstmittel für die Universitäten gestrichen, nicht an erhöhte Studierendenzahlen angepasst bzw. sukzessive nicht gemäß der Inflation erhöht. Für die Universität Hamburg bedeutet das (real gesehen) Kürzungen seit vielen und mit der Festschreibung der Schuldenbremse in der Landesverfassung auch noch für die nächsten Jahre.²⁰ Drittmittelfinanzierung, also das konkurrenzhaftere Werben um Mittel für die Finanzierung des Universitätsalltags, gewannen dadurch politisch gewollt enorm an Bedeutung.²¹ Außerdem verschärften Hochschulrankings und Akkreditierungsverfahren zusätzlich den Wettbewerb zwischen den Hochschulen.

¹⁶ [Profil der Universität Hamburg /Geschichte.](#)

¹⁷ [Lexikon zur Soziologie \(2011\)](#), S. 257: Gouvernamentalität | Michel, Boris; Bührmann, Andrea.

¹⁸ Vgl. [Handelskammer lobt Dohnanyi-Kommision](#) (Hamburger Abendblatt, 03.02.2003).

¹⁹ Vgl. [Vor der Fusion: Hamburg](#) (Deutschlandradio Kultur, 15.09.2004)

²⁰ Vgl. [Akademischer Senat entsetzt über Kürzungspläne der SPD](#) (Hamburger Abendblatt, 12.05.2011)

²¹ Vgl. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: [Grund- und Drittmittel nach Gebern, 2000 bis 2010.](#)

2.2.4 Ökonomisierung der Bildung und Bildungs-Lobbyismus

Parallel zum Sparzwang im Landeshaushalt wurden durch das Hochschulrecht immer wieder Versuche unternommen die Dauer des Studiums so wie die Quote der Studienabbrüche gering zu halten. Das Primat der Ökonomie²² beschränkte sich also nicht auf die Inanspruchnahme von Machtpositionen innerhalb der Hochschule, sondern machte Studierende in neu eingeführten Bachelor/Master Studiengängen sozusagen zu Studiengebühren zahlenden Leistungspunktesammler*innen.

„Eine möglichst hohe wissenschaftliche Qualifizierung eines möglichst großen Teils der Arbeitsbevölkerung wurde nicht mehr überwiegend als Fundament für die technologische Innovation und Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft und als Element des wissenschaftlichen Fortschritts und der demokratischen Teilhabe und der kulturellen Entwicklung der Gesellschaft verstanden, sondern als eine private Investition in das persönliche `Humankapital`, die zukünftig durch eine höheres berufliches Einkommen eine private `Bildungsrendite` abwirft.“²³

Die diesen Neoliberalismus kennzeichnende konkurrenzhafter Internationalisierung und Effizienzorientierung und das Versprechen von Teilhabe und Freiheit, wie sie bis heute z.B. in der Begründung der anstehenden Gesetzesnovelle zu finden sind²⁴, verlangten New Public Management²⁵, um den „Hochschulstandort“ im Vergleich mit anderen „exzellent“ zu gestalten.²⁶ Deutlich wird dies auch in der Wahl des Hochschulpräsidenten Dieter Lenzen, der 2008 als Präsident der Freien Universität Berlin vom „Centrum für Hochschulentwicklung“ und der Financial Times Deutschland zum Hochschulmanager des Jahres gekürt wurde.²⁷ Lenzen hatte schon zwei Jahre zuvor bei der Eröffnungsrede zur Tagung „Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar“²⁸ „Diversity als Herausforderung an eine zukunftsfähige Universität“²⁹ betont.

In Beratungsfunktion beim Schreiben von Gesetzestexten, Drittmittelfinanzierung, der Besetzung des Hochschulrats oder Hochschulrankings wird die Ökonomisierung der

²² Meint an dieser Stelle die Durchdringung aller Lebensbereiche. In diesem Sinne die Definitionsmacht der Wirtschaft in der Gesellschaft Hochschule zu gestalten gegenüber selbstbestimmtem Arbeiten und Lernen.

²³ Lieb, Wolfgang (2007): [Vortrag an der Universität Regensburg](#), NachDenkSeiten, die Kritische Website.

²⁴ Pressemeldung der Behörde für Wissenschaft und Forschung - [Reform des Hochschulgesetzes](#) (18.06.2013).

²⁵ [Lexikon zur Soziologie \(2011\)](#), S. 471f.: New Public Management | Klimke, Daniela:

„Nach betriebswirtschaftlichen Kriterien reformierte öffentl. Verwaltung, mit Ziel ihre Effizienz zu erhöhen“.

²⁶ Vgl. [Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung](#).

²⁷ Vgl. uni-protokolle: [CHE und Financial Times Deutschland küren Lenzen zum Hochschulmanager](#).

²⁸ Pressemitteilung, Freie Universität Berlin - Tagung: [Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar?](#) (2006).

²⁹ [Lenzen \(2009\)](#), S. 7ff.

Hochschule hin zu einem wissenschaftlichen Wirtschaftsbetrieb durch den Einfluss mächtiger Lobbyorganisationen deutlich. Der European Round Table Of Industrialists verabschiedete schon im Jahr 1994 das Positionspapier „Education for Europeans - Towards the Learning Society“, das eine Grundlage für das spätere Engagement des Bertelsmann Konzerns oder auch der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft bei bildungspolitischen Themen bildete.³⁰

Besonders erwähnenswert im Bezug zum Thema Diversity Management ist an dieser Stelle die Rolle des Bertelsmann eigenen Think Tanks „Centrum für Hochschulentwicklung“. Im Jahr 2012 veranstaltete es an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaft die Tagung „Biete Vielfalt – Suche Normalität“.³¹ Wissenschaftssenator a.D. Jörg Dräger saß zu diesem Zeitpunkt bereits im Vorstand der Bertelsmann Stiftung (Ressort Bildung) und ist dazu Geschäftsführer des „Centrums für Hochschulentwicklung“.³² In seinem Vortrag „Versagen des Hochschulsystems? Chancen für die Hochschulpolitik“ plädierte er eindringlich für Diversity Management.³³

2.2.5 Unternehmerische Hochschule

Mit der Betrachtung der Entstehung und Weiterentwicklung des Hochschulrechtes und dem kurzen Exkurs zur Ökonomisierung der Bildung und Bildungs-Lobbyismus wurde nun die Perspektive auf die Auswirkungen für die Institution Universität Hamburg und deren Mitglieder bzw. Mitgliedergruppen gelenkt.

Dabei gilt es zu beachten, dass diese Auswirkungen nicht etwa durch die Unterschriften der europäischen Mitgliedsstaaten für einen gemeinsamen Hochschulraum besiegelt waren, sondern diese in einem dominant neoliberalen Diskurs ausgehandelt wurden. So waren weder die Umstellung auf die Abschlüsse Bachelor und Master, noch die Modularisierung, Leistungspunkte oder etwa Anwesenheitszwang Pflichtbestandteil der gemeinsamen Erklärung. Diese stellen viel mehr Instrumente dar, die Effizienz, ausgedrückt durch ein schnelles Studium und eine niedrige Abbruchquote, oder Employability, deutlich erkennbar bspw. in Pflichtkursen zur Berufsvorbereitung, erreichen sollten.³⁴ Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hält dazu fest:

³⁰ Vgl. [Education for Europeans - Towards the Learning Society](#) (1994), ERT.

³¹ Vgl. Centrum für Hochschulentwicklung: [Diversity Management Projekte](#).

³² Vgl. Centrum für Hochschulentwicklung: [Dr. Jörg Dräger – Tabellarischer Lebenslauf](#).

³³ Vgl. Vortrag Dr. Jörg Dräger: [Versagen des Hochschulsystems? Chancen für die Hochschulpolitik](#).

³⁴ Vgl. [Der Europäische Hochschulraum](#) (1999), Gemeinsame Erklärung der Europäischen Bildungsminister.

„Der europäische Binnenmarkt, zunehmender internationaler Wettbewerb und die steigende Mobilität von Bildungsteilnehmern (!) und Arbeitnehmern (!) erfordern eine stärkere internationale und europäische Orientierung der nationalen Bildungssysteme. Dies gilt besonders für Deutschland als exportorientierten Mitgliedstaat im Zentrum Europas. Ziel der grenzübergreifenden Kooperationen ist dabei nicht die Harmonisierung der historisch gewachsenen unterschiedlichen Bildungssysteme in Europa, sondern deren gesunder Wettbewerb.“³⁵

Die Auswirkungen dieses sog. gesunden Wettbewerbs auf die Mitgliedergruppen der Universität ist verheerend: „Jeder fünfte Student(!) schluckt Aufputzmittel“³⁶, im Mittelbau herrschen prekäre Beschäftigungsverhältnisse³⁷, die Höhe der Drittmittel und die Anzahl der Veröffentlichungen bemessen die Leistungsbereitschaft von Professor*innen³⁸ und Aufgaben des Technischen-, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals wurden an externe Firmen outgesourct. Dabei ist u.a. Lohndumping, wie am Beispiel des Sicherheitsdienstes WEKO an der Universität Hamburg, die Folge³⁹.

„Das Unternehmerische [ist] nicht auf ausgewählte Bereiche akademischer Aktivität beschränkt, etwa auf den Technologietransfer, sondern restrukturiert alle wesentlichen universitären Prozesse. Forschungsprojekte, Lehrveranstaltungen, Prüfungen, Evaluationen, Kreditpunkte, Stellen, Räume, Instrumente, Bücher, Telefone, Rechner, Reinigungsdienste: Was von der Universität angeboten oder nachgefragt wird, muss als marktförmige Ressource erscheinen und sich mit professioneller Kompetenz 'managen' lassen.“⁴⁰

Dementsprechend wurde im nächsten Schritt dieser Arbeit geprüft inwieweit Diversity nunmehr ebenso als Ressource auftritt und inwiefern Diversity Management in das Konzept der unternehmerischen Hochschule passt. Dabei konnte im weiteren Verlauf bewertet werden, ob Diversity Management, wie von der Behörde für Wissenschaft und Forschung versprochen, für „umfassende Gleichbehandlung“⁴¹ sorgt oder doch neoliberalen Denkmustern entspricht.

³⁵ [Bundesministerium für Forschung und Bildung: Dossier – Europa](#).

³⁶ [Jeder fünfte Student schluckt Aufputzmittel](#) (Die Welt, 31.01.2013).

³⁷ [Vgl. Prekäre Arbeitsbedingungen an deutschen Hochschulen](#) (heise – telepolis, 19.04.2011).

³⁸ [Vgl. Burn-Out bei Professoren – Jeden Tag schuldig ins Bett](#) (Zeit online, 04.11.2011).

³⁹ [Vgl. Studenten kämpfen gegen prekäre Arbeitsverhältnisse an der Uni](#) (Hamburger Abendblatt, 19.10.2012).

⁴⁰ [Maasen, Weingart \(2008\)](#), S. 142.

⁴¹ [Pressemeldung der Behörde für Wissenschaft und Forschung: Reform des Hochschulgesetzes](#) (18.06.2013).

2.3 Konstruktiver Umgang mit individueller Verschiedenheit

In diesem Abschnitt der Hausarbeit wurde Diversity Management, also die „Nutzung von Vielfältigkeit (Diversität) einer Gruppe von Beschäftigten mit unterschiedlichen individuellen Kompetenzprofilen als produktive Unternehmensressource“⁴² untersucht.

Beim Versuch Diversity Ansätze und in diesem Fall Diversity Management nachzuvollziehen, bedarf es einem Rückgriff auf feministische Kämpfe und die Bürger*innenrechtsbewegung und deren unterschiedliche Politiken und Praxen. So beziehen sich sowohl Diversity Management, als auch bestimmte Gleichstellungspolitiken des Civil Rights Movement (im Gegensatz zu vielen feministischen Positionen im deutschsprachigen Raum) positiv auf Diversität und konstruieren und verfestigen dadurch diverse Identitäten, die nicht als gleich gelten, sondern durch Gesetze in Bezug auf ihre „Chancengleichheit“ gleichgestellt werden sollen.⁴³

Sichtbare Ungleichheitsfaktoren zwischen Mann (!) und Frau (!), z.B. in der durchschnittlich ungleichen Bezahlung (Gender Gap⁴⁴), werden beim Diversity Management durch vermeintlich bspw. spezifisch weibliche (!) Kompetenzen und Wissensbestände, die in einer männlich (!) dominanten Belegschaft zu kurz kämen, zur Chance der einzelnen Frau (!) innerhalb des Wettbewerbs um Schlüsselpositionen innerhalb einer Belegschaft. People of Color konstituieren sich nicht im Kampf gegen rassistische Verhältnisse, sondern erscheinen Person für Person als kultureller Mehrwert für die Erschließung neuer Märkte.⁴⁵ So gelangt Diversity Management nicht zu einem herrschaftshinterfragendem Moment, sondern verfestigt Machtverhältnisse in der Toleranz der*des jeweilig vermeintlich anderen in dessen*deren persönlicher*n Ressourcenvielfalt. Schlüsselpositionen innerhalb eines Betriebes seien damit für alle erreichbar, die effizient nebeneinander ihre persönlichen Erfahrungen einbringen und die Unternehmenseffektivität dadurch steigerten.⁴⁶ Dadurch werden nicht Eigentumsverhältnisse hinterfragt, sondern Möglichkeiten aufgezeigt individuell selbst von bestehender Herrschaft zu profitieren, wenngleich der gesteigerte Profit des Unternehmens weiterhin den Eigentümer*innen zukommt.

⁴² [Lexikon zur Soziologie \(2011\)](#), S. 147: Diversity Management | Bührmann, Andrea.

⁴³ Vgl. [Sommerbauer \(2003\)](#), S. 87.

⁴⁴ [Bericht: Enquete-Kommission Globalisierung der Weltwirtschaft - Herausforderungen & Antworten](#), S. 309 ff.

⁴⁵ Vgl. [Thomas. Ely \(1996\)](#), S. 2f.

⁴⁶ Vgl. Ebd., S. 4.

Diversity Management könnte daher als neoliberale Spielart in Reaktion auf das „Gleichheits- und Differenz-Dilemma“⁴⁷ gedeutet werden: Diversity Management veranlasst dazu, dass „bestehende Ungleichheiten zwischen Menschen positiviert“ würden, „um diese im Sinne einer `Ökonomisierung des Anderen` wirtschaftlich nutzbar machen zu können“⁴⁸. Herrschaftsverhältnisse werden also nicht im Bezug zueinander, sondern in Abgrenzung voneinander und in der Möglichkeit der Verwertung ihrer Auswirkungen gelesen. Dieser Hedonismus der Chancengleichheit in Ungleichheit erinnert in der Art der Identitätsstiftung sehr an Kampagnen wie „Du bist Deutschland“.

Bestätigung für diese These lieferte die Recherchearbeit zum Thema Diversity Management: „Die Kampagne `Du bist Deutschland` ist ein Beispiel für das Engagement von Unternehmen, das in Richtung Leistungsbereitschaft und Offenheit zielt“⁴⁹, folgte Michael Stuber vom Diversity Consulting „ungleich-besser“⁵⁰ auf der Homepage der Heinrich Böll Stiftung. Damit nicht genug lieferte Stuber, „Deutschlands Diversity-Papst“⁵¹, ideologischen Nährboden für die „Charta der Vielfalt“, „eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen“ unter Schirmherrschaft von Angela Merkel.⁵² Unter den „mehr als 1.500 Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen“⁵³, die diese Charta bereits unterzeichnet haben, befindet sich neben der erwähnten Heinrich Böll Stiftung u.a. McDonalds´s Deutschland, BASF, Bayer AG, Vattenfall, Deutschen Bank und seit November 2008 auch die Universität Hamburg.⁵⁴

2.3.1 Die geplante Reform des Hamburgischen Hochschulgesetzes

Das derzeit gültige Hamburgische Hochschulgesetz wurde vom Bundesverfassungsgericht 2010 teilweise für verfassungswidrig erklärt, nachdem ein Professor der Fakultät für Rechtswissenschaften geklagt hatte, der nach der vorherigen Gesetzesänderung nicht genügend Einfluss bei den Selbstverwaltungsgremien auf Fakultätsebene gewährleistet sah.⁵⁵ Neben dieser gerichtlich bestätigten Kritik, gab es in der Vergangenheit immer wieder Kritik am wirtschaftsnahen Hochschulrat, der Macht und dem Wahlverfahren der*des Präsident*in und der mangelnden Viertelparität in

⁴⁷ Vgl. [Sommerbauer \(2003\)](#), S. 78ff.

⁴⁸ [Lexikon zur Soziologie \(2011\)](#), S. 147: Diversity Management | Bührmann, Andrea.

⁴⁹ Stuber, Michael (2005): [Diversity ist gut für den Standort Deutschland](#).

⁵⁰ Stuber, Michael AUF [UngleichBesser: Das umfassende Diversity-Informationsportal](#).

⁵¹ „[Michael Stuber ist Deutschlands Diversity-Papst](#)“ *WirtschaftsWoche* (17.2.2007).

⁵² [Charta der Vielfalt](#) – Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen.

⁵³ Ebd.

⁵⁴ Vgl. [Charta der Vielfalt](#) – Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen | [Unterzeichner](#).

⁵⁵ Vgl. Bundesverfassungsgericht – Pressemitteilung Nr. 113/2010: [§§ 90 und 91 des Hamburgisches Hochschulgesetzes teilweise verfassungswidrig](#) (07.12.2010).

den Gremien, also auch einem Mangel an studentischen Vertreter*innen und denen des Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals oder die Forderung nach dem sog. hochschulpolitischen Mandat des Allgemeinen Studierendenausschuss.⁵⁶

Nun hat die Behörde für Wissenschaft und Forschung eine „grundlegende Reform des Hamburgischen Hochschulrechts auf den Weg gebracht“⁵⁷. Die verfassungswidrigen Bestandteile sollen durch Neuregelungen wieder verfassungskonform werden. Zusätzlich werden in § 3 zu den Gemeinsamen Aufgaben der Hochschulen einige Änderungs- und Ergänzungswünsche zu den Themen „diskriminierungsfreies Arbeiten und Studieren“, „Gleichstellung beider Geschlechter“, „Attraktivität für beruflich qualifizierte ohne Abitur“, „Belange von Studierenden mit Behinderungen“ und „besondere Bedürfnisse von Studierenden mit Migrationshintergrund“ geäußert.⁵⁸

Dazu finden sich unter den geplanten Änderungen auch einige Regelungen zur Vergabe von ausgeschriebenen Stellen und der Zusammensetzung von Selbstverwaltungsgremien bezüglich des biologischen Geschlechts der betreffenden Personen. Es sollen Geschlechterquoten eingeführt werden, die schrittweise grundlegend mindestens eine vierzig prozentige Quote weiblicher (!) und männlicher (!) Personen in Gremien durchzusetzen sollen.⁵⁹ Diese Quoten könnten als Gendermainstreaming gedeutet werden. „Das Konzept will ausdrücklich auch Männer(!) als Akteure(!) beim Aufbau einer geschlechtergerechten Gesellschaft beteiligen und verpflichten, [...] Genderpolitik als Querschnittsaufgabe, wie es in einigen Politikbereichen, Institutionen und Organisationen schon früher versucht wurde.“⁶⁰

2.3.2 Diversity Management im Hamburgischen Hochschulgesetz

Bei genauerer Betrachtung sollten die Einführung der Quoten und die Änderungen in § 3 jedoch als Maßnahme des Diversity Management gedeutet werden. So bilden die Änderungsvorhaben für das neue Hochschulgesetz die Dimensionen, die Diversity Management u.a. ausmachen sollen⁶¹, nun in eigenen Absätzen ab: „Geschlecht“, Bildungshintergrund, Reproduktion, „Behinderungen“, culture und race.⁶² Vorangestellt findet sich der Absatz:

⁵⁶ Vgl. AStA Universität Hamburg: [Stellungnahme des AStA zur Novellierung des HmbHG](#) (01/2013).

⁵⁷ Pressemeldung der Behörde für Wissenschaft und Forschung: [Reform des Hochschulgesetzes](#) (18.06.13).

⁵⁸ Vgl. Behörde für Wissenschaft & Forschung: [Synopsis zum Entwurf der HmbHG-Novelle 2013/2014](#), S. 3-6.

⁵⁹ Vgl. Ebd. S. 159.

⁶⁰ [Notz \(2011\)](#), S. 118.

⁶¹ Vgl. [Thomas, Ely \(1996\)](#), S. 2f.

⁶² Vgl. Behörde für Wissenschaft & Forschung: [Synopsis zum Entwurf der HmbHG-Novelle 2013/2014](#), S. 3-6.

„Die Hochschulen stellen für ihre Mitglieder ein diskriminierungsfreies Studium beziehungsweise eine diskriminierungsfreie berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit sicher. Sie wirken im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf den Abbau bestehender Benachteiligungen hin. Die Hochschulen erarbeiten Konzepte zum konstruktiven Umgang mit individueller Verschiedenheit (Diversity Management).“⁶³

In der Begründung des Änderungsvorhaben wird wiederholt: „die Regelung soll ein diskriminierungsfreies Arbeiten und Studieren für alle Menschen sicherstellen“⁶⁴. Im Vordergrund steht demnach nicht die Überwindung von Ungleichheitsverhältnissen, sondern ein produktives Umfeld in Ungleichheit. Klassische Gleichstellungspositionen werden dafür gestrichen und durch Diversity Entwürfe ersetzt. Bevorzugt der bisherige Gesetzestext die Gleichstellung der Frau (!), etwa durch „Erhöhung des Anteils von Frauen (!) in allen Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind“, Beseitigung bestehender Nachteile weiblicher (!) Hochschulmitglieder oder „Frauen(!)förderpläne“, fordert der Gesetzesentwurf die Erhöhung des jeweiligen Anteils und „Gleichstellungspläne“, die von den Universitäten erarbeitet werden sollen.⁶⁵

Produktiv soll auch „die Integration von Personen mit Migrationshintergrund unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit“ sein: „In geeigneten Fällen [sind] Anpassungslehrgänge nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz [...] anzubieten, um die Integration ausländischer Arbeitnehmer (!) in den Arbeitsmarkt zu verbessern.“ Neben diesem auf die individuelle Employability konzentriertem Konzept haben sich ausgerechnet die „besonderen Bedürfnisse ausländischer Studierender“ „im Rahmen der Werteordnung des Grundgesetzes“ zu bewegen. Diese Formulierung würde dafür Sorge tragen, „dass die Hochschulen nicht verpflichtet sind, auf kulturelle Besonderheiten der Herkunftsländer einzugehen, die mit der Werteordnung des Grundgesetzes unvereinbar sind.“ Warum das Grundgesetz gerade bei den Dimensionen culture und race überbetont wird, wenn dieses, insbesondere Artikel 3 (3)⁶⁶, in jedem Falle höherwertig als ein Landeshochschulgesetz bleibt, ist fragwürdig. Diese Formulierung impliziert zumindest, dass die Behörde für Wissenschaft und Forschung vermutet, dass sog. aus-

⁶³ Vgl. Behörde für Wissenschaft & Forschung: [Synopse zum Entwurf der HmbHG-Novelle 2013/2014](#), S. 3f.

⁶⁴ Vgl. Ebd.

⁶⁵ Vgl. Ebd., S. 5.

⁶⁶ GG Artikel 3 (3): (3) „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

ländische Studierende, im Gegensatz zu anderen Studierenden, das Grundgesetz stärker hinterfragen würden.

*"Die Hochschulen befassen sich intensiv mit Diversity Management. Das ist richtig, das ist sehr begrüßenswert. Es fehlt allerdings bisher noch an einem Verständnis, welche Diversität überhaupt relevant ist. Was verändert Studienerfolg, was verbessert ihn, auf welche Kriterien sollten wir achten? Die Merkmale auf die man dann gerade häufig guckt, z.B. welcher Nationalität die Studierenden sind, sind nicht gerade die Merkmale, die relevant für Studienerfolg und Diversität sind, die sind mehr im Verborgenen, die müssen erfragt werden, die müssen entdeckt werden. Und erst dann kann eine Hochschule wirkliche sinnvolle zielgerichtete Maßnahmen etablieren."*⁶⁷

Jörg Dräger weißt mit diesem Statement im Stifterverband-webTV zu den Erfahrungen des Programms „Ungleich-Besser“⁶⁸ auf ein weiteres Änderungsvorhaben für das Hamburgische Hochschulrecht hin, dass im ersten Moment nicht unbedingt mit Diversity Management in Verbindung gebracht wird. So findet sich in §3 (3) der Zusatz in den Aufgabe der Universität: „Die Hochschulen untersuchen die Gründe, die bei Studierenden zum Abbruch des Studiums führen“, wodurch „mittel- und langfristig die Studienerfolgsquote verbessert werden“ soll. Mit dem Hintergrundwissen, dass es bisher schwierig ist Zusammenhänge zwischen Studienerfolg und Diversität auszumachen, erscheint die neu geschaffene „Rechtsgrundlage zur Datenerhebung“ nunmehr als methodisches Instrument des Diversity Management an den Hochschulen.⁶⁹

Für eine Antwort auf den Umgang mit Differenz an der Hochschule im Gesetzesentwurf, bietet es sich an, abschließend eine These von Michael Meusers aus dessen Werk „Diversity Management – Anerkennung von Vielfalt?“ aufzurufen:

*„Heterogenität und soziale Differenzen werden weniger als Ursachen sozialer Konflikte und von Spannungen thematisiert, sie gelten vielmehr als Ressourcen sowohl von Organisationsentwicklung als auch von individuellen Lernfortschritten. Die Problemperspektive hat einer Potentialperspektive Platz gemacht.“*⁷⁰

⁶⁷ Dräger, Jörg (2012): [Statements und O-Töne im Stifterverband-webTV zur Tagung: Biete Vielfalt – Suche Normalität](#) zu den Erfahrungen des Programms „Ungleich besser“.

⁶⁸ Vgl. [Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance](#) – Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft.

⁶⁹ Vgl. Behörde für Wissenschaft & Forschung: [Synopsis zum Entwurf der HmbHG-Novelle 2013/2014](#), S. 3.

⁷⁰ [Meuser \(2013\)](#), S. 167.

2.3.3 Diversity Management und Unternehmerische Hochschule

Der sozialdemokratischen Senats will den Universitäten nun also Diversity Management per Hochschulgesetz verordnen. Die Frage, ob Behörde und Senat damit Diversity Management neu einführen oder auf dynamische Entwicklungen in der Hochschullandschaft reagieren, die Diversity Management bereits für sich entdeckt hat, konnte nun beantwortet werden. Dazu wurde „konstruktiver Umgang mit individueller Verschiedenheit“⁷¹ und insbesondere die aufgerufene Potentialperspektive aus der Ressource Vielfalt in Bezug zum Konzept der unternehmerischen Hochschule bewertet:

Gemein pflegen Diversity Management und die Unternehmerische Hochschule ein Bild der Menschen, die sich an Hand ihrer vielfältigen Ressourcen verwerten lassen. Dabei schreiten die Objekte der Verwertung in ihrer Individualisierung in Konkurrenz zueinander voran: Hochschule gegen Hochschule und Studierende gegen Studierende. Diversity Management tritt u.a. an Hochschulen als Instrument der Profitmaximierung des Humankapitals in Erscheinung. Politische Prozesse, wie Änderungen im Hochschulrecht sind im aktuellen Gesetzesentwurf nicht das Ergebnis einer demokratischen Universität, ihrer Gremien oder Mitgliedergruppen zu verstehen, sondern stehen unter dem Einfluss mächtiger Lobbyorganisationen, die im Interesse der Wirtschaft Profite absichern und damit bestehende Eigentumsverhältnisse verteidigen.

Sowohl Diversity Management als auch die Unternehmerische Hochschule beschreiben Prozesse, die hegemonial neoliberal ausgehandelt wurden und werden und deren Fortschritt in der Verschärfung des konkurrenzhaften Wettbewerbs liegt. Daher ist Diversity Management keine Neuerung an der Universität Hamburg, die sich bereits seit längerer Zeit mit Diversity auseinandersetzt⁷², sondern wird nun lediglich auch durch die Behörde für Wissenschaft und Forschung weiter fokussiert.

⁷¹ [Gesetzesentwurf zur Weiterentwicklung des Hochschulrechtes](#), S. 2.

⁷² Vgl. [Homepage der Universität Hamburg /Gleichstellung – Diversity](#).

3 Fazit und Ausblick

Auf dem Weg vom Kolonialinstitut zum Diversity Management Unternehmen hatte die Universität Hamburg verschiedene Wegbegleiter*innen

Die **Kontinuität** sich über Unterschiede zu definieren im Kolonialismus, Faschismus oder der sog. freien Marktwirtschaft äußerte sich an vielen Stellen dieser Arbeit. Die Verwertung eines konstruierten Anderen findet sich dabei selbst im neuen Gesetzestext wieder, wenn es beispielsweise um die Employability sog. ausländischer Studierender geht. Dies soll auf keinen Fall Kolonialismus und Diversity gleichsetzen, jedoch aufzeigen, dass es sich an dieser Stelle um ähnliche Mechanismen handelt. Und auch der Bertelsmann Konzern produzierte nicht nur für die sog. Nationalsozialisten Texte, die verbrannte und verfolgte Autor*innen ersetzten, sondern bietet dennoch heute noch Vorlagen für die Entwicklung von Hochschulen. So bildet sich eine weitere Kontinuität in der Verstrickung von Unternehmen und Politik ab, die bspw. in der Personalie Jörg Dräger überdeutlich ist.

Die resultierende **Ökonomisierung** der Bildung im Neoliberalismus – sei es die unternehmerische Hochschule oder Diversity Management – machen den Universitätsbetrieb zu einem konkurrenzhaften Wettbewerbsumfeld. Bildung wird dabei als Resource gehandelt und verkommt zu Employability. Das Ziel ist längst nicht mehr die gemeinsame Erkenntnis oder der Wissensfortschritt für die Gesellschaft, sondern ergebnisorientierte Drittmittelforschung und individueller Nutzen. Diversity Management an einer Universität ist nicht der Indikator für eine besonders fortschrittliche Antidiskriminierungspolitik, sondern das Symptom der „zunehmenden ökonomischen Codierung des sozialen Lebens“⁷³ und so auch des Bildungs- und Universitätssystems.

Der Ausweg könnte eine Rückbesinnung auf die Werte der 1960er Jahre sein: **Demokratisierung** und **Antifaschismus**. Gepaart mit einem kritischen Geschichtsbewusstsein und einer Ablehnung gegenüber kapitalistischer Verwertungslogik gäbe es bspw. kein Career Center an der Universität Hamburg, das verspricht: „Sie erhalten die Möglichkeit ihre Diversity Kompetenz zu entfalten“ und erst Recht keine Studierenden die sich dafür anmeldeten.⁷⁴ Doch bis dahin ist es noch ein langer Weg.

⁷³ [Lexikon zur Soziologie \(2011\)](#), S. 484: Ökonomisierung, diagnostische | Tellmann, Ute.

⁷⁴ Career Center für Studierende & AbsolventInnen der Uni Hamburg: [Veranstaltungen Wintersemester 2013/14](#)

4 Literaturverzeichnis

Verzeichnis der Literatur (nach Erscheinungsjahr)

- Thomas, David A.; Ely, Robin J. (1996): Making Differences Matter – A New Paradigm for Managing Diversity, Harvard Business Review September – Oktober 1996, Harvard Business School Publishing Cooperation.
- Sommerbauer, Jutta (2003): Differenzen zwischen Frauen – Zur Positionsbestimmung und Kritik des postmodernen Feimismus, UNRAST-Verlag, Münster.
- Brahm, Felix (2007): Die Hamburger Universität und der Kolonialismus IN Hamburg und Kolonialismus, Kolonialspuren und Gedenkkultur im Selbstverständnis der Hansestadt; Position: Grün, S. 12. http://www.wandsbektransformance.de/PDF_WT/Aufsatzsammlung.pdf
10:55 Uhr, 04.10.13.
- Maasen, Sabine; Weingart, Peter (2008): Unternehmerische Universität und neue Wissenschaftskultur IN Wissenschaft Unter Beobachtung: Effekte und Defekte Von Evaluationen, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Lenzen, Dieter (2009): Diversity als Herausforderung an eine zukunftsfähige Universität IN Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Begrüßungsrede zur Eröffnung der gleichnamigen Tagung, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Notz, Gisela (2011): Feminismus – Basiswissen Politik / Geschichte / Ökonomie, PapyRossa Verlags GmbH & Co. KG, Köln.
- Fuchs-Heinritz, Werner; Klimke, Daniela; Lautmann, Rüdiger; Rammstedt, Otthein; Stähli, Urs; Weischer, Christoph, Wienold, Hanns (Hrsg.) (2011): Lexikon zur Soziologie, 5. überarbeitete Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Meuser, Michael (2013): Diversity Management – Anerkennung von Vielfalt? IN Vielfalts-Zusammenhalt in und durch Wirtschaft und Gesellschaft, Springer Fachmedien, Wiesbaden.
- Behörde für Wissenschaft und Forschung: Synopse zum Entwurf der HmbHG-Novelle 2013/2014 (Stand: 17.06.2013)
<http://www.hamburg.de/contentblob/4014960/data/synopse-gesetzesentwurf-zur-weiterentwicklung-des-hochschulrechts.pdf>
19.55 Uhr, 18.09.2013.
- Behörde für Wissenschaft und Forschung: Gesetzesentwurf zur Weiterentwicklung des Hochschulrechtes: <http://www.hamburg.de/contentblob/4014946/data/gesetzesentwurf-zur-weiterentwicklung-des-hochschulrechts.pdf>, S. 2.
13:46 Uhr, 03.09.2013.

Verzeichnis der Onlinequellen (nach Reihenfolge in der Hausarbeit)

- Pressemeldung der Behörde für Wissenschaft und Forschung - Reform des Hochschulgesetzes:
<http://www.hamburg.de/pressearchiv-fhh/4014994/2013-06-18-bwf-reform-hochschulgesetz.html>
13:41 Uhr, 03.09.2013.
- Profil der Universität Hamburg
<http://www.uni-hamburg.de/uhh/profil.html>
10:42 Uhr, 04.10.2013.
- Profil der Universität Hamburg /Geschichte
<http://www.uni-hamburg.de/uhh/profil/geschichte.html>
10:50 Uhr, 04.10.2013.
- Kater, Michael H.: Problems of Political Reeducation in West Germany, 1945-1960
<http://motlc.wiesenthal.com/site/pp.asp?c=gvKVLcMVIuG&b=395077>
17:30 Uhr, 12.09.2013.
- Hamburgisches Hochschulgesetz vom 18.01.2001
http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod_psm!nid=0&showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGHArAhmen&st=null
19:00 Uhr, 03.03.2013.
- Handelskammer lobt Dohnanyi-Kommission (Hamburger Abendblatt, 03.02.2003)
<http://www.abendblatt.de/hamburg/article615457/Handelskammer-lobt-Dohnanyi-Kommission.html>
10:16 Uhr, 13.09.2013.
- Vor der Fusion: Hamburg (Deutschlandradio Kultur, 15.09.2004)
<http://www.dradio.de/dlf/sendungen/campus/303628/>
10:22 Uhr, 13.09.2013.
- Akademischer Senat entsetzt über Kürzungspläne der SPD (Hamburger Abendblatt, 12.05.2011) <http://www.abendblatt.de/hamburg/kommunales/article1888177/Akademischer-Senat-entsetzt-ueber-Kuerzungsplaene-der-SPD.html>
10:24 Uhr, 13.09.2013.
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: Grund- und Drittmittel nach Gebern, 2000 bis 2010
http://www.laendercheck-wissenschaft.de/drittmittel/drittmittel_allgemein/index.html
10:35 Uhr, 13.09.2013.
- Lieb, Wolfgang (2007): Vortrag an der NachDenkSeiten, die Kritische Website
<http://www.nachdenkseiten.de/wp-print.php?p=2405>
18:16 Uhr, 14.09.2013.
- Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen <http://www.bmbf.de/de/1321.php>
11:07 Uhr, 13.09.2013.
- Centrum für Hochschulentwicklung und Financial Times Deutschland küren Prof. Dr. Dieter Lenzen zum Hochschulmanager
<http://www.uni-protokolle.de/nachrichten/id/167239/>
15:38 Uhr, 12.09.2013.
- Pressemitteilung, Freie Universität Berlin - Tagung: Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? (2006)
http://www.fu-berlin.de/presse/informationen/fup/2006/fup_06_003/index.html
17:00 Uhr, 18.09.2013.
- Education for Europeans - Towards the Learning Society (1994), ERT
<http://www.eco.unibs.it/~palermo/PDF/ert.pdf>
12:40 Uhr, 12.09.2013.
- Centrum für Hochschulentwicklung: Diversity Management Projekte
http://www.che.de/cms/?getObject=274&name=Diversity%20Management&pk_eintrag=190
12:50 Uhr, 12.09.2013.
- Centrum für Hochschulentwicklung: Dr. Jörg Dräger – Tabellarischer Lebenslauf
http://www.che.de/cms/?getObject=247&getLang=de&strAction=show&PK_User=2447
11:14 Uhr, 13.09.2013.
- Vortrag Dr. Jörg Dräger: Versagen des Hochschulsystems? Chancen für die Hochschulpolitik
http://www.che.de/downloads/Veranstaltungen/CHE_Vortrag_Draeger_Chancen_fuer_die_Hochschulpolitik_PK377.pdf
17:06 Uhr, 18.09.2013.
- Der Europäische Hochschulraum (1999), Gemeinsame Erklärung der Europäischen Bildungsminister
http://www.bmbf.de/pubRD/bologna_deu.pdf
11:40 Uhr, 13.09.2013.
- Bundesministerium für Forschung und Bildung: Dossier - Europa

- <http://www.bmbf.de/de/20371.php>
11:23 Uhr, 13.09.2013.
- Jeder fünfte Student schluckt Aufputzmittel (Die Welt, 31.01.2013)
<http://www.welt.de/gesundheit/article113286474/Jeder-fuenfte-Student-schluckt-Aufputzmittel.html>
11:53 Uhr, 13.09.2013.
- Prekäre Arbeitsbedingungen an deutschen Hochschulen (heise – telepolis, 19.04.2011)
<http://www.heise.de/tp/artikel/34/34587/1.html>
11:56 Uhr, 13.09.2013.
- Burn-Out bei Professoren – Jeden Tag schuldig ins Bett (Zeit online, 04.11.2011)
<http://www.zeit.de/2011/45/Burnout-Interview-Rosa>
12:00 Uhr, 13.09.2013.
- Studenten kämpfen gegen prekäre Arbeitsverhältnisse an der Uni (Hamburger Abendblatt, 19.10.2012)
<http://www.abendblatt.de/hamburg/article2411589/Studenten-kaempfen-gegen-prekaere-Arbeitsverhaeltnisse-an-der-Uni.html>
12:05 Uhr, 13.09.2013.
- Pressemeldung der Behörde für Wissenschaft und Forschung: Reform des Hochschulgesetzes (18.06.2013)
<http://www.hamburg.de/pressearchiv-fhh/4014994/2013-06-18-bwf-reform-hochschulgesetz.html>
13:41 Uhr, 03.09.2013.
- Schlussbericht der Enquete-Kommission Globalisierung der Weltwirtschaft - Herausforderungen und Antworten:
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/092/1409200.pdf>
19:11 Uhr, 17.09.2013.
- Stuber, Michael (2005): Diversity ist gut für den Standort Deutschland
http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_376.asp
13:48 Uhr, 16.09.2013.
- Stuber, Michael AUF UngleichBesser: Das umfassende Diversity-Informationsportal
<http://www.ungleich-besser.de/>
13:50 Uhr, 16.09.2013.
- „Michael Stuber ist Deutschlands Diversity-Papst“ WirtschaftsWoche (17.2.2007)
<http://michael-stuber.biz/>
13:51 Uhr, 16.09.2013.
- Charta der Vielfalt – Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen
<http://www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/ueber-die-charta.html>
13:57 Uhr, 16.09.2013.
- Charta der Vielfalt – Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen | Unterzeichner
<http://www.charta-der-vielfalt.de/unterzeichner/unterzeichner-der-charta-der-vielfalt.html>
14:04 Uhr, 16.09.2013.
- Bundesverfassungsgericht – Pressemitteilung Nr. 113/2010 §§ 90 und 91 des Hamburgisches Hochschulgesetzes teilweise verfassungswidrig (07.12.2010)
<http://www.bundesverfassungsgericht.de/pressemitteilungen/bvg10-113.html>
19:52 Uhr, 17.09.2013.
- Allgemeiner Studierendenausschuss Universität Hamburg: Stellungnahme des AStA zur Novellierung des Hmb-HG (01/2013) <http://www.asta-uhh.de/veroeffentlichungen/reader-und-andere-publicationen/stellungnahme-zum-hamburger-hochschulgesetz-hmbhg-jan-2013.html>
20:11 Uhr, 17.09.2013.
- Dräger, Jörg (2012): Statements und O-Töne im Stifterverband-webTV zur Tagung: Biete Vielfalt – Suche Normalität zu den Erfahrungen des Programms „Ungleich besser“
http://www.stifterverband.info/publikationen_und_podcasts/webtv/vielfalt/index.html
20:07 Uhr, 18.09.2013.
- Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance – Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
http://www.stifterverband.info/wissenschaft_und_hochschule/hochschulen_im_wettbewerb/ungleich_besser/index.html
13:12 Uhr, 18.09.2013.
- Homepage der Universität Hamburg /Gleichstellung – Diversity
<http://www.uni-hamburg.de/gleichstellung-diversity/diversity.html>
13:50 Uhr, 20.09.2013.
- Career Center für Studierende und AbsolventInnen der Universität Hamburg, Veranstaltungen Wintersemester 2013/14
<https://neu.rz.uni-hamburg.de/onTEAM/source/career-center/studierende-absolventen/workshops/programm-wise1314.pdf>
14:51 Uhr, 18.09.2013.