



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN

**Diversität: Vielfalt ent-falten** so lautet der Titel der Veranstaltungsreihe „Alle Gleich Anders!?“ Diversity in Theorie und Praxis“, die im Sommersemester 2014 zum vierten Mal durchgeführt wird. Der thematische Fokus liegt auf dem Begriff ‚Diversität‘ und weiteren häufig synonym gebrauchten Begrifflichkeiten. In den einzelnen Veranstaltungen regen wir zur kritischen Reflexion der Begriffe an und fragen, welche Annahmen, Ziele und Wertvorstellungen sich dahinter verbergen. Denn wie ‚Diversität‘ inhaltlich gefüllt wird, wirkt sich auf die Gestaltung einer ‚diversitätsgerechten Hochschule‘ aus – als Ort der Wissensproduktion und als Studien- und Arbeitsort für Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungshintergründen, Lebens- und Studienkonzepten.

Die Beiträge reichen von einer kritischen Auseinandersetzung mit grundlegenden Begriffen über Einblicke in die Relevanz von Diversity für Verwaltungsprozesse bis hin zu konkreten Beispielen, wie eine Diversity-Strategie an Hochschulen etabliert und praktisch umgesetzt werden kann.

### Zur Veranstaltungsreihe

Diversity bedeutet Verschiedenheit, Vielfalt oder Heterogenität. Der Begriff beschreibt ein gesellschaftliches Phänomen und eine Praxis, in der es um die Unterscheidungen geht, die wir (alltäglich) vornehmen und um die Ausschlüsse, die diese produzieren. Inzwischen ist das öffentliche Interesse an Diversity gewachsen: Wirtschaftsunternehmen, Verwaltungen sowie Hochschulen werben mit ihrem Engagement, und die so genannte „Diversity-Kompetenz“ wird auch im Berufsleben immer stärker gefordert. Doch was bedeutet Diversity eigentlich genau? Und inwiefern ist das Thema relevant für die Universität und das studentische Leben?

Unter dem Titel „Alle Gleich Anders!? – Diversity in Theorie und Praxis“ bietet die Vortragsreihe Einblicke in aktuelle Fragen der Diversity Studies, fragt nach den Möglichkeiten der praktischen Umsetzung in verschiedenen beruflichen Feldern und nimmt dabei auch einzelne Diversitätsdimensionen, wie z.B. Behinderung, soziale Herkunft und Geschlecht in den Blick. Eingeladen sind Studierende, Lehrende und Beschäftigte der Universität Göttingen sowie die interessierte Öffentlichkeit.

Für Studierende besteht die Möglichkeit, Credit Points zu erwerben.

### Konzeption und Organisation

Die Vortragsreihe wird von der AG Studium und Lehre im Netzwerk Diversity der Georg-August-Universität Göttingen veranstaltet. Die Finanzierung der Reihe erfolgt durch das Gleichstellungsbüro der Universität Göttingen, die Abteilung Studium und Lehre, die Philosophische Fakultät sowie über Studienbeiträge der Sozialwissenschaftlichen Fakultät.

### Kontakt

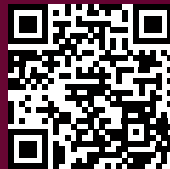
Dr. Daniela Marx  
Gleichstellungsbüro der Universität Göttingen  
Goßlerstraße 9  
37073 Göttingen

Tel: 0551 / 39-12489  
E-Mail: [daniela.marx@zvw.uni-goettingen.de](mailto:daniela.marx@zvw.uni-goettingen.de)

### Barrierefreiheit



Die Veranstaltungsorte sind barrierefrei zugänglich. Auf Anfrage stellen wir für die Vorträge kommunikative Assistenz (Schriftmittler\_innen oder Gebärdensprachdolmetscher\_innen) bereit. Bitte nennen Sie uns Ihren Assistenzbedarf so früh wie möglich vor den betreffenden Vorträgen.



Das Programm und weitere Informationen sind online abrufbar:  
[www.uni-goettingen.de/diversity-vortragsreihe](http://www.uni-goettingen.de/diversity-vortragsreihe)



Abteilung Studium und Lehre



Gemeinsames Bund-Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre. Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01PL11061 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin.



# Diversität: Vielfalt ent-falten

Vorträge im Sommersemester 2014

## Die Vielfalt von Diversity: Begriffliches und Konzeptionelles aus Managementforschung und -praxis

Mai 2014  
**8**  
Donnerstag



16:15 Uhr



Theologicum  
**T01**

Barbara Sieben setzt sich in ihrem Vortrag differenziert mit dem Diversity-Begriff und Diversity Management-Konzepten auseinander. Sie wendet sich gegen Engführungen jeder Art, wie sie in dem vielschichtigen Diskurs anzutreffen sind. Im Verhältnis von Diversity (Management)-Konzepten zu Maßnahmen der Antidiskriminierung oder des Gender Mainstreaming plädiert sie für eine Strategie der Integration statt der Konfrontation.

*Prof. Dr. Barbara Sieben ist Professorin für Personalwesen, insbesondere Personalmanagement an der Helmut-Schmidt-Universität – Universität der Bundeswehr; [www.hsu-hh.de/hrm](http://www.hsu-hh.de/hrm)*

*In Kooperation mit Prof. Dr. Dr. Froese, Professur für Personalmanagement mit dem Schwerpunkt China/Asien, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften*

## „Diversity – oder was?“ Mögliche Orientierungen im Dschungel der Begrifflichkeiten

Mai 2014  
**12**  
Montag



16:15 Uhr



Zentrales  
Hörsaalgebäude  
**ZHG 004**

Diversität, Differenz, Heterogenität, Vielfalt, Intersektionalität ... Viele Begriffe und Konzepte prägen die aktuellen Diversity - Diskurse. Welche Autor\_innen beteiligen sich daran? Aus welchen Disziplinen? Mit welchen Theorieansätzen? Mit welchen Methoden?

In ihrem Vortrag setzt Dagmar Vinz die Begriffe in Beziehung zueinander und gibt Orientierungen, wie die Arbeit an und mit dem Begriff ‚Diversity‘ inhaltlich produktiv und forschungsstrategisch sinnvoll genutzt werden kann.

*Prof. Dr. Dagmar Vinz ist Politikwissenschaftlerin und war bis 2013 als Professorin für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Gender und Diversity an der FU Berlin tätig.*

*In Kooperation mit der Koordinationsstelle Geschlechterforschung der Universität Göttingen*

## Inklusion – Perspektiven für die Hochschulentwicklung

Mai 2014  
**26**  
Montag



16:15 Uhr



Zentrales  
Hörsaalgebäude  
**ZHG 004**

Der Begriff „Inklusion“ ist derzeit in der bildungspolitischen Debatte en vogue. Dabei wird Inklusion einerseits auf schulorganisatorische Arbeitsbereiche verengt und andererseits als Vision für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft gepriesen. In diesem Spannungsfeld wird die Deutungsvielfalt des Begriffes „Inklusion“ pragmatisch gefasst und es werden Möglichkeiten einer veränderten Bildungspolitik ausgelotet. Mit Blick auf eine inklusive Hochschulentwicklung wird der „Index für Inklusion“ als Instrument der Organisationsentwicklung vorgestellt.

*Dr. Ansgar Stracke-Mertes, Seminardirektor für schulpraktische Lehrerbildung (Universität Aachen), berät Bildungseinrichtungen zum Thema Inklusion. In Kooperation mit Prof. Dr. Kerstin Rabenstein, Arbeitsbereich Schulpädagogik/Empirische Unterrichtsforschung und Schulentwicklung*

## Antidiskriminierung an deutschen Hochschulen

Juni 2014  
**16**  
Montag



16:15 Uhr



Zentrales  
Hörsaalgebäude  
**ZHG 004**

Diskriminierungsfreiheit ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass sich die Vielfalt der Studierenden und Mitarbeiter\_innen als Ressource entfalten kann. Uta Klein setzt sich in ihrem Vortrag mit den Begriffen Antidiskriminierung und Diversity auseinander und stellt Ergebnisse einer Erhebung zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden sowie des Projekts „Diskriminierungsfreie Hochschule“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vor. Es zielt darauf ab, Diskriminierungsfaktoren und -risiken an Hochschulen zu analysieren und Indikatoren für Diskriminierungsfreiheit zu entwickeln.

*Prof. Dr. Uta Klein ist Professorin für Gender- und Diversitystudies an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und Mitherausgeberin der Buchreihe „Diversity und Hochschule“; [www.gender.uni-kiel.de/klein](http://www.gender.uni-kiel.de/klein)*

## Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen. Ein Projekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Juni 2014  
**30**  
Montag



16:15 Uhr



Zentrales  
Hörsaalgebäude  
**ZHG 004**

Verwaltungen sind zentrale Akteur\_innen, wenn es darum geht, Chancengleichheit für alle Menschen sicherzustellen – auch für Universitätsverwaltungen ist dies eine Herausforderung. Wie kann es gelingen, Verwaltungsmaßnahmen an der Vielfalt der Klientel und Beschäftigten auszurichten, so dass sie Diskriminierungen begegnen und Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in alle Verwaltungsprozesse integriert wird? Corinna Mandler Gayer präsentiert zentrale Projektergebnisse und erläutert, welche Herausforderungen und Lösungsmöglichkeiten sich in der Praxis zeigen.

*Dr. Corinna Mandler Gayer ist Forschungsreferentin bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)  
In Kooperation mit dem Institut für Diversitätsforschung*

## „Diversity @ Uni Bremen: exzellent und chancengerecht?!“ Einblicke in die Diversity-Strategie der Universität Bremen

Juli 2014  
**14**  
Montag



16:15 Uhr



Oeconomicum  
**OEC 0.167**

Der Umgang mit sozialer, fachlicher und organisationaler Diversität gewinnt für Hochschulen an Bedeutung. Mit ihrer Diversity-Strategie stellt sich die Universität Bremen einer der zentralen Herausforderungen des „Diversity-Turn“, exzellente Wissenschaft und Bildungsgerechtigkeit zu verbinden. Margrit Kaufmann nimmt in den Blick, wie die Etablierung einer Diversity-Strategie an Hochschulen im Zusammenspiel zwischen Leitungsebene und dezentralen Akteur\_innen gelingen kann.

*Dr. Margrit E. Kaufmann ist Senior Researcher am Institut für Kulturforschung der Universität Bremen (bik). Sie begleitet und berät die Diversity-Prozesse an der Universität Bremen; [www.uni-bremen.de/diversity](http://www.uni-bremen.de/diversity)*

*Grußwort von Prof. Dr. Ruth Florack, Vizepräsidentin für Studium und Lehre der Universität Göttingen*