

Diversitäts-Governance: Institutionellen Wandel durch rechtliche Rahmenbedingungen ermöglichen

NINA STEINWEG, TINA TSONEVA

Die Förderung von Diversität und der Schutz vor Diskriminierung haben in der Wissenschaft in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Trotz zahlreicher Initiativen und der Etablierung zusätzlicher Strukturen bleibt die Umsetzung jedoch hinter den Erwartungen zurück. Der vorliegende Beitrag setzt an der Schnittstelle von Recht, Governance und Diversitätspolitik an. In einem ersten Schritt wird auf der Grundlage einer Dokumentenanalyse relevanter Gesetzestexte aus acht Bundesländern der Status Quo der rechtlichen Steuerung von Antidiskriminierungs- und Diversitätsstrukturen an Hochschulen durch die Landeshochschulgesetze untersucht. Er reflektiert aus rechtssoziologischer Sicht kritisch, ob die bestehenden Regelungen eine wirksame Steuerung von Diversitätsarbeit ermöglichen oder symbolisch bleiben, und zeigt dabei zahlreiche Leerstellen auf. Die Analyse zeigt, dass die institutionelle Verankerung von Diversität an Hochschulen bislang widersprüchlich bleibt: Zwar existieren formale Strukturen und Zuständigkeiten, doch mangelt es häufig an klaren Mandaten, Ressourcen und tatsächlicher Entscheidungsmacht. Diversitätsarbeit hängt dadurch oft von individuellem Engagement ab oder wird als Zusatzaufgabe delegiert, statt als verbindliche institutionelle Verpflichtung verankert zu werden. Im zweiten Schritt werden die Potenziale einer transformativen Weiterentwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen im Kontext von Hochschulgovernance beleuchtet. Darauf aufbauend werden drei Gestaltungslinien für deren Weiterentwicklung vorgeschlagen, um die Wirksamkeit von Diversitäts- und Gleichstellungsstrukturen zu erhöhen: der Abbau struktureller Diskriminierung, die rechtliche Verankerung und Ressourcensicherung institutioneller Strukturen und die Förderung von Partizipation, Vernetzung und intersektionalen Ansätzen.

Rechtliche Ausgangslage für Diversitätsarbeit und aktuelle Entwicklungen

Seit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 ist Diskriminierungsschutz auch für die Beschäftigten in der Wissenschaft gesetzlich garantiert. Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) lancierte eine Reihe von Initiativen, welche zur nachhaltigen „Verankerung institutioneller Diversitätsanstrengungen“ im Hochschulsystem beitragen sollten.¹ Diversität wird heute als „Kernaufgabe der Hochschulentwicklung“ bezeichnet (Ihme/Stürmer 2019, 154) und Diversity Management hält Einzug in wissenschaftliche Einrichtungen (Klammer/Ganseuer 2013). Universitäten bekennen sich in ihren Leitbildern und Mission Statements zur Förderung von Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion. Dieses Selbstverständnis umfasst ein Inklusionsversprechen, das Teilhabe und Wertschätzung ins Zentrum stellt. Diversität wird hier nicht nur als Qualitätsmerkmal moder-

ner, weltoffener Hochschulen verstanden, sondern zugleich als Fundament wissenschaftlicher Exzellenz (Bührmann 2019).

Dabei zeigt sich, dass der Begriff Diversität einerseits als normatives Ziel im Sinne von Gleichheit und Antidiskriminierung verstanden wird, andererseits als Ressource, die die Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsstärke der Hochschulen sichern soll. Diversitäts-Governance im Hochschulbereich ist heute durch eine Kombination aus hochschulspezifischen Strategien, Vorgaben von Forschungsförderinstitutionen (z. B. die forschungsorientierten Diversitäts- und Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft) und rechtlichen Regelungen in den Landeshochschulgesetzen geprägt. Diese Gemengelage führt dazu, dass Gleichstellungs- und Diversitätspolitikern zwar stärker institutionell verankert, aber auch von fragmentierten Steuerungsmechanismen geprägt sind – was dazu geführt hat, dass eine Vielzahl verschiedener Strukturen zur Förderung von Diversität entstanden ist.

So werden zusätzlich zu den etablierten Gleichstellungs- und Schwerbehindertenbeauftragten seit über zehn Jahren weitere Anlaufstellen und Beauftragte, wie z. B. Stabsstellen und Diversitätsbeauftragte, eingerichtet (Löther/Vollmer 2014b; Steinweg 2022). Diese Akteur*innen sollen als Expert*innen, Interessenvertretung und Multiplikator*innen die Organisation bei der Implementierung von Diversitätsstrategien unterstützen, die Mitglieder der Hochschulen sensibilisieren und von Diskriminierung Betroffene beraten. Dabei wird Diversität zunehmend als Querschnittsthema adressiert.

Jedoch bleibt die Umsetzung von Diversitätsstrategien häufig uneinheitlich und anfällig für Symbolpolitik. Während die Gleichstellung der Geschlechter auf einer vergleichsweise umfassenden rechtlichen Grundlage steht, fehlen für die Förderung von Antidiskriminierung und Diversität durch die fragmentierten Steuerungsstrukturen vielfach einheitliche, verbindliche Regelungen und eine nachhaltige strukturelle Absicherung.

Gleichzeitig wird die Relevanz von Diversitätspolitikern und -strukturen durch Forderungen nach Bürokratieabbau und Konzentration auf die ‚Kernaufgaben‘ der Wissenschaft infrage gestellt (Haug et al. 2025). Rechtspopulistische Bewegungen greifen sowohl die Rechte von Minderheiten als auch die akademischen Strukturen an, die diese Rechte sichern sollten. Unter dem Deckmantel der akademischen Freiheit werden Antidiskriminierungs-, Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien in Frage gestellt und delegitimiert sowie der Abbau von Strukturen gefordert.

Dabei lassen Gegner*innen von Diversitäts-Maßnahmen außer Acht, dass die tatsächliche Durchsetzung von Gleichberechtigung, die Ermöglichung von Diversität der Hochschulmitglieder und der Schutz vor Diskriminierung keine freiwilligen oder ‚sekundären‘ Aufgaben der Hochschulen sind, sondern grundlegendes Verfassungsrecht, das im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG) verankert ist. Die Grundrechte gewährleisten Gleichheitsrechte sowie den Zugang zu Bildung und öffentlichen Ämtern, insbesondere nach Art. 33 Abs. 2 GG. Vor diesem Hintergrund stellt sich umso dringlicher die Frage, wie Partizipation von Interessenvertre-