

AUFSATZ

Jürgen Gerhards und Tim Sauwert

»Deconstructing Diversity«: Soziale Herkunft als die vergessene Seite des Diversitätsdiskurses¹

1. Fragestellung

Diversität ist kein neutraler Begriff zur Beschreibung von natürlicher und gesellschaftlicher Vielfalt, sondern ein erstrebenswertes Ziel und zugleich ein politisches Programm, das im öffentlichen Diskurs eine enorme Konjunktur erfahren hat.² Dies gilt auch für das akademische Feld und die Universitäten. Positionen für Diversitätsbeauftragte sind eingerichtet worden. Sie sind damit beschäftigt, Diversity-Management-Strategien zu entwickeln und umzusetzen.³ Neue, meist interdisziplinär ausgerichtete Studiengänge sind entstanden, in denen man lernt, wie Vielfalt herzustellen und zu organisieren ist.⁴ »Diversität« ist in den Olymp der gepflegten Semantik der Selbstbeschreibung wissenschaftlicher Institutionen aufgestiegen und findet eine entsprechende Erwähnung in vielen Leitbildern dieser Einrichtungen. Schließlich hat sich auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft – die höchste Konsekrationsinstanz der deutschen Wissenschaft – die Förderung von Diversität auf ihre Fahnen geschrieben: Exzellente Wissenschaft braucht, so das Diktum, nicht nur Originalität, sondern auch Diversity.⁵ Diversität gilt als gut und wünschenswert, und das Gegenteil muss vermieden und verhindert werden. Insofern geht es in der Diversitätspolitik in erster Linie um eine Gleichstellungs- und Antidiskriminierungs- politik.

Menschen unterscheiden sich bezüglich verschiedener Merkmale voneinander. Welche Charakteristika aber als besonders bedeutsam betrachtet und welche Maßnahmen zur Herstellung von Gleichstellung als sinnvoll erachtet werden, ist das Resultat gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse. Diversitätsdiskurs und Gleichstellungspolitik sind Teil dieses gesellschaftlichen Diskussionsprozesses und definieren die Relevanz bestimmter und die Vernachlässigung anderer Merkmale von Diversität. Versucht man zu bestimmen, welche Diversitätsmerkmale als besonders

1 Ähnlich wie in der einschlägigen Literatur benutzen auch wir in diesem Text den englischen Begriff »Diversity« und die deutsche Übersetzung »Diversität« als Synonym.

2 Vedder 2006; Vertovec 2012. Die Häufigkeit der Nutzung des Begriffs in deutschsprachigen Veröffentlichungen kann man sehr schön mit Google-Ngram nachzeichnen. Zwar erfährt der Begriff eine erste leichte Konjunktur bereits ab dem Ende der 1960er Jahre, der eigentliche Durchbruch hat sich aber erst seit ca. 1980 und dann vor allem ab 1998 ereignet.

3 Klein 2016.

4 Krell et al. 2007.

5 Siehe www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/index.html (Zugriff vom 08.10.2018).

relevante Kriterien und welche Maßnahmen zur Gleichstellung als besonders wichtig definiert werden, dann muss man zwischen verschiedenen Diskursfeldern unterscheiden. Je nach Feld hat der Diversitätsbegriff eine andere Bedeutung, werden verschiedene Gruppen als relevant adressiert und unterschiedliche Gleichstellungs- politiken präferiert, wenngleich die Übergänge zwischen den verschiedenen Diskursen fließend sind. So bedeutet Diversity im Bereich privatwirtschaftlicher Unternehmen in erster Linie die Förderung von Vielfalt als Bestandteil einer breiter angelegten Human-Ressource-Management-Strategie.⁶ Die Motivation und Legitimation zur Förderung von Vielfalt innerhalb eines Unternehmens ergibt sich weniger aus dem Gebot der Herstellung von Chancengleichheit für diverse soziale Gruppen, sondern primär aus der ökonomischen Rationalität der optimalen Nutzung des Humankapitals zur Verbesserung des wirtschaftlichen Erfolgs. Eine divers zusammengesetzte Belegschaft verspricht, so das Argument, unter anderem mehr Kreativität und eine erhöhte Flexibilität in der Anpassung an sich dynamisch entwickelnde Märkte.

Mit der Diskurssemantik innerhalb des akademischen, aber auch des politischen Felds verhält sich dies ganz anders. Hier geht es beim Thema Diversity weniger um eine optimale Allokation der Ressource Humankapital, sondern um Fragen der Emanzipation und der Herstellung von Chancengleichheit für Gruppen, die als diskriminiert betrachtet werden, wenngleich betriebswirtschaftliche Überlegungen zunehmend Einzug in die Universitäten gehalten haben.⁷ Bezuglich des akademischen Diskurses muss man nochmals zwischen wissenschaftlich empirischen Studien zum Thema Diversität und dem in Universitäten geführten *wissenschaftspolitischen* Diskurs unterscheiden.⁸

Wir konzentrieren uns in diesem Beitrag allein auf die wissenschaftspolitische Debatte über Diversity innerhalb des akademischen Felds und die dort definierten Merkmalsbestimmungen von Verschiedenheit, die sich dann häufig in Gleichstellungsplänen niederschlagen. Leider findet sich keine Studie, in der systematisch und repräsentativ untersucht wird, welche Merkmale von Verschiedenheit in der Debatte hervorgehoben und adressiert werden und auf die wir hätten zurückgreifen können. Wir haben deswegen selbst eine Analyse der Diversity-Politiken einiger

6 Meuser 2013.

7 Münch 2011.

8 Während in der wissenschaftspolitischen Debatte das Merkmal der sozialen Herkunft kaum Berücksichtigung findet, gilt dies nicht oder in einem deutlich geringeren Maße für den wissenschaftlichen Diskurs. Vor allem in der Intersektionalitätsforschung spielt die soziale Herkunft einer Person im Zusammenspiel mit anderen Merkmalen wie Geschlecht und Ethnie eine besondere Rolle bei der Analyse von Diskriminierungsprozessen (Crenshaw 1989; Grabham et al. 2008).

ausgewählter Universitäten durchgeführt.⁹ Dabei ergibt sich folgendes Bild: Im wissenschaftspolitischen Diskurs der Universitäten über Diversity geht es ganz zentral um die Forderung der Gleichbehandlung bezüglich der Merkmale Geschlecht und sexueller Orientierung (LGBTIQ¹⁰). Bei Bezügen auf die Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union¹¹ oder auf das im Jahr 2006 verabschiedete Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden die genannten Merkmale manchmal um andere Charakteristika wie ethnische Herkunft, Religion, Behinderung oder Alter ergänzt.¹² Die Anzahl der vor Diskriminierung schützenswerten Gruppen dezimiert sich allerdings erheblich, wenn man zu den diskursiven und rechtlichen Klassifikationen zusätzlich die konkreten Politiken zur Verbesserung von Diversity betrachtet, wie sie sich zum Beispiel in den Gleichstellungsplänen der Universitäten manifestieren. Dann geht es meist und in erster Linie um die Gleichstellung von Frauen.

Ein weiteres Merkmal scheint für den wissenschaftspolitischen Diskurs an Universitäten konstitutiv zu sein: Diversitätspolitik ist meist Repräsentationspolitik und nur selten auch Anerkennungspolitik. Während Anerkennungspolitik auf die Förderung von Respekt und Wertschätzung gegenüber marginalisierten Gruppen abzielt, steht bei Repräsentationspolitik im Mittelpunkt, dass alle als relevant definierten Gruppen innerhalb der Institution auf den verschiedenen Positionen gleich repräsentiert sein sollen. Unterrepräsentanz von Frauen belegende Statistiken fordern beispielsweise unausgesprochen dazu auf, in Zukunft Frauen paritätisch auf den entsprechenden Positionen zu berücksichtigen.

Nun ist es auffallend und überraschend, dass in den skizzierten Klassifikationen von Diversitätsmerkmalen und Gleichstellungspolitiken eine zentrale Kategorie der

9 Für die stichprobenartige Analyse haben wir die Gender & Diversity-Politiken folgender Institutionen analysiert: die drei Berliner Universitäten (FU, HU, TU), die Universitäten Potsdam, Aachen (RWTH), München (LMU) und Köln. Für die Auswahl der Universitäten war relevant, dass es sich um relativ große staatliche Universitäten handelt. Zudem sollten sie sich in ihrer Gleichstellungspolitik unterscheiden (siehe www.ssoar.info/ssoar/handle/document/52104; Zugriff vom 08.10.2018), da ein besonderer Fokus auf die Dimension Gender womöglich mit weniger Aufmerksamkeit für andere Diversity-Dimensionen einhergeht. Die Universität zu Köln unterhält als einzige der Universitäten ein öffentlich sichtbares Monitoring und gezielte Förderinstrumente für Personen aus nichtakademischen Haushalten (siehe www.portal.uni-koeln.de/datenundfakten.html; Zugriff vom 08.10.2018). Ergänzend zu den sieben Universitäten wurde die »Charta der Vielfalt« analysiert, die von 90 der aktuell 428 existierenden Hochschulen in Deutschland unterzeichnet wurde (ca. 21 Prozent aller Hochschulen).

10 Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, Intersex, Queer.

11 Siehe www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/EU-Richtlinien/eu-Richtlinien_node.html (Zugriff vom 08.10.2018).

12 Die Ableitung der Merkmale geht auf das sogenannte Diversity-Rad (Loden, Rosener 1991; Gardenswartz, Rowe 1994) zurück, in dem sechs Charakteristika als besonders persönlichkeitsprägend beschrieben sind.

Benachteiligung keine Erwähnung findet: die soziale Herkunft der Person.¹³ In den 1960er Jahren ist die »Klassenfrage« zentrales Motiv der Studentenbewegung gewesen, deren Proteste Druck auf politische Akteur_innen ausübten. Diese eröffneten mit der Institutionalisierung des sogenannten zweiten Bildungswegs eine Möglichkeit des sozialen Aufstiegs für Personen aus den unteren Klassen. Ab den 1970er Jahren hat sich die »Frauenfrage« und seit Beginn der 2000er Jahre das Thema Diversity in den Mittelpunkt nicht nur der Wissenschaftspolitik geschoben. In der Folge, so unsere These, ist die soziale Herkunft die vergessene Seite des Diversitätsdiskurses geworden. Zugleich ist sie aber die zentrale Dimension von Benachteiligung und somit fehlender Diversität (vgl. dazu die Kritik linker Intellektueller,¹⁴ auf die wir im Schlusskapitel zurückkommen werden).

Mit diesem Artikel folgen wir dem Credo der Diversity-Forschung, die in der Tradition von Michel Foucault stehend dazu aufruft, die in einer Gesellschaft benutzten Klassifikationssysteme zu dekonstruieren und daraufhin zu prüfen, ob und in welchem Maße Personen durch eine spezifische Diskursordnung unkenntlich gemacht beziehungsweise ausgeschlossen werden.¹⁵ Dazu bedarf es einer empirischen Bestandsaufnahme: Welche Gruppen sind in bestimmten Gesellschaftsfeldern unterrepräsentiert beziehungsweise werden benachteiligt? Wie ausgeprägt ist die Benachteiligung einer bestimmten Gruppe im Verhältnis zu Menschen, die andere Merkmale aufweisen? Und gibt es schließlich eine Kombination verschiedener Merkmale (Intersektionalität¹⁶), die zu einer Verstärkung von Benachteiligungen führt? Dabei gilt es natürlich auch diejenigen Merkmale zu berücksichtigen, die im Diskurs gerade keine zentrale Rolle spielen, wie zum Beispiel die soziale Herkunft.

Wir konzentrieren uns auch empirisch auf das akademische Milieu, genauer: auf den Zugang zu Universitäten, und vernachlässigen andere gesellschaftliche Bereiche. Die Weichenstellungen, die mit dem Zugang zur Universität erfolgen, sind aber von besonderer Relevanz. Eine Vielzahl von empirischen Studien hat gezeigt, dass ein Hochschulabschluss zu besseren Lebenschancen führt, und dies in einer Vielzahl von Bereichen (zum Beispiel beruflicher Status und Einkommen¹⁷, Lebenserwartung¹⁸). So ist der Bildungsabschluss einer Person beispielsweise der wichtigste Prädiktor für die beruflichen Chancen und das später erzielte Einkommen.¹⁹ Die besten

13 Überraschend ist der Befund insofern, als eine nicht mehr zu überblickende Anzahl von Studien gezeigt hat, dass gerade die soziale Herkunft einer Person viele Vor- oder Nachteile mit sich bringen kann.

14 Zum Beispiel Michaels 2008; Fraser 2017.

15 Struve 2012.

16 Vgl. Crenshaw 1989.

17 Schmillen, Stüber 2014.

18 Becker 2016.

19 Blau, Duncan 1967; Hillmert 2011.

beruflichen Chancen resultieren vor allem aus dem Erwerb eines Abschlusses an einer Hochschule²⁰ und besonders an einer Universität.²¹

Hinzu kommt, dass akademisch gebildete Personen nicht nur strukturell bevorteilt sind, sondern einen besonderen Einfluss auf gesellschaftliche Diskurse haben. Die empirischen Analysen werden zeigen, dass gerade Personen aus den unteren sozialen Schichten am stärksten an Universitäten unterrepräsentiert sind, während sich beispielsweise das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung einer Person nicht als relevante Ungleichheitsdimensionen erweisen. Entsprechend scheint der Diskurs über die Benachteiligung verschiedener gesellschaftlicher Gruppen weitgehend von den real existierenden Ungleichheiten entkoppelt zu sein und bedarf einer empirischen Rückbindung.²²

2. Daten und Methoden

Wie erläutert, beschränken wir uns in unseren Analysen auf den Bereich der Universitäten und hier auf die größte Gruppe, nämlich die Studierenden. Wir untersuchen, ob und in welchem Maße sich verschiedene Merkmale einer Person auf die Wahrscheinlichkeit auswirken, zur Gruppe der Studierenden zu gehören.

Aufgrund beschränkter Datenverfügbarkeit konzentrieren wir uns nur auf die Analyse bestimmter Merkmale von Verschiedenheit: auf Männer und Frauen, auf Personen mit einer heterosexuellen und bi- oder homosexuellen Orientierung, auf Personen mit und ohne Migrationshintergrund und auf Personen, die eine unterschiedliche soziale Herkunft aufweisen. Entsprechend untersuchen wir, wie diverse Universitäten im Hinblick auf das Geschlecht, unterschiedliche sexuelle Orientierungen, den Migrationshintergrund und die soziale Herkunft sind.

Wir können dabei nur sehr begrenzt auf die Daten der amtlichen Statistik zurückgreifen, weil hier die erwähnten Merkmale mit Ausnahme des Geschlechts nicht erhoben werden. Stattdessen beziehen wir uns auf die Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), einer repräsentativen Wiederholungsbefragung, die bereits seit über drei Jahrzehnten durchgeführt wird. Im Auftrag des DIW Berlin werden zurzeit jährlich etwa 30.000 Personen in fast 11.000 Haushalten befragt. Auf der Grundlage des SOEP haben wir die Übergangsquoten in die universitäre Ausbildung bei 18- bis 30-Jährigen für unterschiedliche Personengruppen berechnet. So betrachten

20 Ammermüller, Weber 2005.

21 Falk, Huyer-May 2011.

22 Einen solchen Versuch unternehmen Heitzmann und Klein (2012), wenn auch unter einer anderen theoretischen Perspektive als wir. Die Autorinnen tragen Informationen zur Repräsentanz von Personen an Hochschulen zusammen, die hinsichtlich der Kategorien Geschlecht, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft, Migrationshintergrund, Religion, Behinderung und Alter variieren. Hierbei bedienen sich die Autorinnen verschiedener Datenquellen. Sie betonen, dass für die Dimension »sexuelle Orientierung« keine empirischen Studien verfügbar sind. Diese Lücke können wir mit unserer Untersuchung schließen. Zudem liefert unser Beitrag eine Aktualisierung des Forschungsstands, da die Arbeit von Heitzmann und Klein auf Daten aus dem Jahr 2009 zurückgreift.

wir beispielsweise, wie viele Frauen zwischen 18 und 30 angeben, aktuell zu studieren beziehungsweise studiert zu haben, und vergleichen dies mit den gleichaltrigen Männern.²³

Unsere Analyse beschränkt sich zudem allein auf eine *Beschreibung der unterschiedlichen Repräsentanz* von verschiedenen Gruppen unter den Studierenden. Viele Akteur_innen im akademischen Feld schließen aus einer geringen Repräsentanz einer bestimmten Gruppe auf eine existierende gesellschaftliche Diskriminierung und verstehen darunter die intendierte Benachteiligung einer Gruppe durch Entscheidungsträger_innen oder die Mehrheitsgesellschaft. Diskriminierung ist aber nur eine von mehreren Ursachen für die Unterrepräsentanz einer Gruppe. Wir wissen beispielsweise aus der Bildungsforschung, dass Jungen in der Schule schlechtere Noten erhalten als Mädchen,²⁴ was dann unter anderem dazu führt, dass weibliche Studierende im durch den Numerus Clausus beschränkten Studienfach Medizin deutlich überrepräsentiert sind. Die schlechteren Schulnoten der Jungen sind aber nicht ein Ergebnis der Diskriminierung beispielsweise durch Lehrer_innen, sondern weitgehend auf deren niedrigere Leistungsbereitschaft zurückzuführen.²⁵

In der abschließenden Intersektionalitätsanalyse betrachten wir, wie sich das Zusammenwirken verschiedener Merkmale von Unterschiedlichkeit auf die Wahrscheinlichkeit auswirkt, zu studieren.²⁶

3. Ergebnisse der Analyse

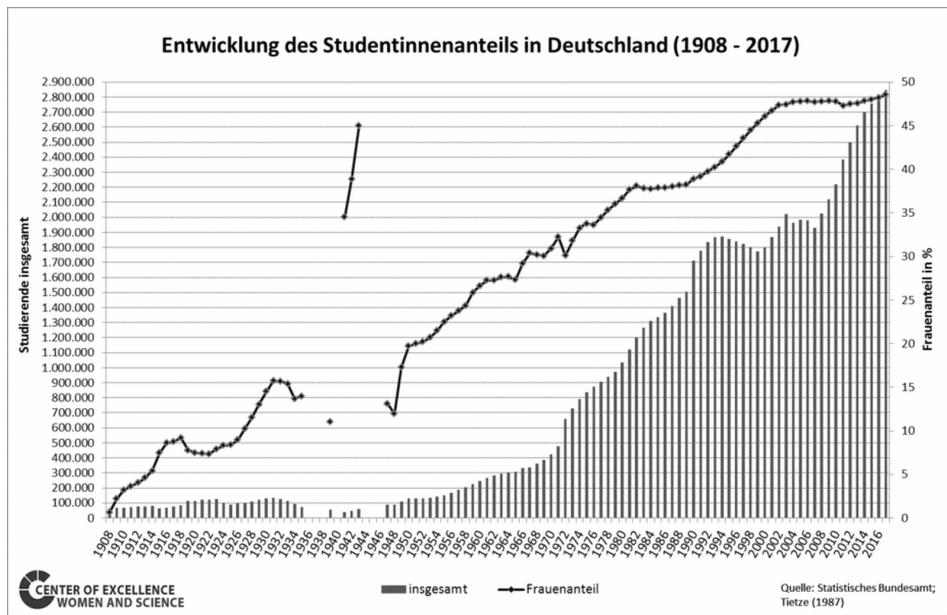
Frauen und Männer

Die Anstrengungen der Gleichstellungspolitik der vergangenen Jahrzehnte haben sich vor allem auf die Gleichstellung von Frauen an Universitäten gerichtet. Abbildung 1 gibt die Entwicklung des Anteils der Studierenden an deutschen Universitäten in den letzten 100 Jahren wieder. Stand zur Mitte des 17. Jahrhunderts noch zur Diskussion, ob Frauen überhaupt zu höherer Bildung fähig sind,²⁷ so hat sich nach der formalen Gleichstellung von Mädchen- und Jungenbildung (1908)²⁸ der Anteil

- 23 Wir fokussieren auf die Gruppen der 18- bis 30-Jährigen, da sich anhand dieser Altersgruppe die jüngsten Entwicklungen besser darstellen lassen und zudem für diese Altersgruppe Daten der amtlichen Statistik zur Validierung unserer Ergebnisse verfügbar sind.
- 24 Helbig 2012 a.
- 25 Dass die unterschiedliche Leistungsbereitschaft von Jungen und Mädchen wiederum nicht naturgegeben ist, sondern auf gesellschaftlich definierte, vergeschlechtlichte Kompetenzzuschreibungen zurückzuführen ist, steht auf einem anderen Blatt (auch dazu Helbig 2012 a).
- 26 Bei den in Tabelle 5 präsentierten Werten handelt es sich um *predicted probabilities*, die basierend auf einem logistischen Regressionsmodell berechnet wurden. Die Effekte wurden sowohl additiv wie auch multiplikativ modelliert. Es zeigten sich keine substantiellen Unterschiede.
- 27 Herrlitz et al. 1993; Sawert 2018.
- 28 In Preußen wurde diese Gleichstellungspolitik in den »Bestimmungen über die Neuordnung des höheren Mädchenschulwesens« formuliert (18. August 1908).

weiblicher Studierender kontinuierlich erhöht. Betrug ihr Anteil an deutschen Hochschulen 1908 lediglich 0,6 Prozent, so lag er zehn Jahre später (1918) bei 9,2 Prozent. Zur Zeit der Gründung der Bundesrepublik Deutschland (1949) studierten 17,3 Prozent der Frauen, und zur Zeit der Studentenbewegung (1968) waren es bereits 30,2 Prozent. Mit einem Frauenanteil von 48,5 Prozent im Jahr 2017 kann die Gleichstellung von Frauen beim Zugang zu tertiären Bildungseinrichtungen als weitgehend abgeschlossen angesehen werden, auch wenn der Frauenanteil zwischen den Fächern und Fächergruppen variiert und dieser vor allem in den Ingenieurwissenschaften deutlich geringer ist (vgl. Abbildung A1 im Anhang).

Abbildung 1: Entwicklung des Studentinnenanteils²⁹ in Deutschland 1908–2017



Quelle: GESIS 2018.

Auch auf der Ebene der Promovierenden beträgt der Frauenanteil mittlerweile (2016) 45,2 Prozent³⁰ (vgl. Abbildung A2 im Anhang). Die starke Zunahme der Bildungsbeteiligung von Frauen im 20. Jahrhundert, die zu einer Schließung der

29 Die hohen Frauenanteile in den Kriegsjahren 1939–1945 gehen auf die Tatsache zurück, dass die Männer bei der Wehrmacht waren. Für 1940 sowie die Jahre 1944–1946 liegen keine Daten vor; aus diesem Grund wird hier keine durchgehende Linie angezeigt.

30 Siehe www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html (Zugriff vom 08.10.2018).

Bildungslücke zwischen den Geschlechtern geführt hat, ist eine der bedeutsamsten Veränderungen in der Sozialstruktur Deutschlands.³¹

Unsere Auswertung der Daten des Sozio-ökonomischen Panels bestätigt die Ergebnisse der amtlichen Statistik. Etwa 26 Prozent der jüngsten Alterskohorte studieren beziehungsweise haben bereits ein Studium abgeschlossen.³² Frauen sind in dieser Gruppe mit einer Prozentsatzdifferenz von 5,7 sogar leicht überrepräsentiert. Der Vergleich der drei Alterskohorten spiegelt zudem den bereits beschriebenen Emanzipationstrend der Frauen wider.

Tabelle 1: Anteil der Personen, die studieren oder einen Hochschulabschluss haben; nach Altersgruppe und Geschlecht

Alterskategorie	Männlich	Weiblich	Fallzahlen
18–30 Jahre	22,9	28,6	N = 4.092
31–45 Jahre	27,9	27,5	N = 5.859
46–65 Jahre	21,6	16,8	N = 7.612

Quelle: eigene Berechnungen, SOEP33; N = 17.563, gewichtete Fälle.

Natürlich bedeutet eine ausgewogene Repräsentanz unter Studierenden nicht, dass die Frauen auch auf den oberen Hierarchiestufen einer Universität mit den Männern gleichgezogen haben. So sind Frauen auf der professoralen Ebene weiterhin deutlich unterrepräsentiert, auch wenn sich ihr Anteil im Zeitverlauf deutlich erhöht hat.³³ Aus der verhältnisgleichen Repräsentanz von Männern und Frauen ist auch nicht zu schließen, dass Frauen in der alltäglichen Praxis nicht mehr diskriminiert werden. Die #MeToo-Debatte hat deutlich gezeigt, welchen Belästigungen Frauen auch an Universitäten ausgesetzt sein können. Der Zugang zur Hochschule ist aber eine davon unabhängige Dimension der Gleichberechtigung, auf die wir uns hier ausschließlich konzentrieren.

- 31 Während die Bildungslücke geschlossen wurde, bestehen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt weiter fort. Beispielsweise waren 2014 sieben Prozent aller erwerbstätigen Frauen in leitenden Positionen tätig, während dies auf 13 Prozent der Männer zutraf. Zudem haben Frauen auch nach Berücksichtigung der Bildungs- und Erwerbsbiografien sechs Prozent weniger als Männer verdient (Statistisches Bundesamt 2017 a). Insgesamt lässt sich aber ein Trend der Angleichung der Erwerbspositionen nach Geschlecht beobachten (Geißler 2014; vgl. auch Helbig 2012 b; Ziefler 2017).
- 32 Der Anteil der Studierenden fällt beim SOEP niedriger aus als der Anteil der Studierenden in der amtlichen Statistik. Dies geht auf die Tatsache zurück, dass in der Altersgruppe der 18–30-Jährigen Personen enthalten sind, die sich noch in der schulischen Ausbildung befinden.
- 33 Der Anteil der Frauen an der Gruppe der hauptberuflichen Professor_innen betrug 2016 23,4 Prozent. Siehe www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html (Zugriff vom 08.10.2018).

Die erreichte Parität von Männern und Frauen unter Studierenden hat zu einer doppelten Verschiebung des Gleichstellungsdiskurses im akademischen Feld geführt. Zum einen steht nun weniger der Zugang zur Universität im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit, sondern die Frage der Anerkennung von Frauen im universitären Alltag, zum Beispiel durch gendergerechte Sprache. Zum anderen hat sich der Fokus des Diskriminierungsdiskurses auf neue Ungleichheitsdimensionen verlagert, und zwar besonders auf die Benachteiligung hinsichtlich sexueller Orientierung (und sexueller Identität).³⁴

Sexuelle Orientierung

Wie sieht es mit der Über- beziehungsweise Unterrepräsentanz von Personen mit einer nichtheterosexuellen Orientierung innerhalb der Gruppe der Studierenden aus? Leider können wir diese Frage nicht für alle Formen sexueller Orientierung beantworten, sondern nur für die Gruppe derjenigen, die sich als homo- oder bisexuell verstehen.³⁵ Bei der Bestimmung dieser Gruppe haben wir uns in einem ersten Schritt am Vorgehen von Martin Kroh und Kolleg_innen³⁶ orientiert. Als bi-/homosexuell werden Personen definiert, die dies entweder direkt angegeben oder bereits in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung gelebt haben. Spalte 2 (Tabelle 2) vergleicht den Anteil heterosexueller mit dem Anteil bi- und homosexueller Personen im Alter von 18–30 Jahren, die studieren oder bereits einen Hochschulabschluss haben. Man sieht, dass die Bi- und Homosexuellen an den Universitäten nicht unter-, sondern überrepräsentiert sind.

Dieses Ergebnis ist allerdings aus methodischen Gründen mit Vorsicht zu interpretieren. Bis vor wenigen Jahrzehnten ist Heterosexualität die einzige gesellschaftlich anerkannte sowie rechtlich akzeptierte sexuelle Orientierung gewesen. Noch bis 1994 stellten beispielsweise sexuelle Beziehungen zwischen Männern einen Straftatbestand dar. Erst im Kontext der Wiedervereinigung und der Anpassung der beiden Rechtssysteme ist der entsprechende Paragraph 175 aus dem Strafgesetzbuch gestrichen worden.³⁷ In Deutschland sind gleichgeschlechtliche Ehen erst seit dem 1. Oktober 2017 erlaubt. Die gesellschaftliche Ablehnung von nichtheterosexuellen

34 Dies ist das Ergebnis unserer bereits oben dargestellten, nichtrepräsentativen Analyse der Gleichstellungs- und Diversity-Politiken verschiedener Hochschulen/Universitäten. Eine umfassende repräsentative Studie dieser Art ist den Autoren nicht bekannt.

35 Die Anzahl an Personen im SOEP, die keine binäre oder eindeutige sexuelle Identität aufweisen, ist zu gering, als dass wir sie auswerten können. Gleches gilt auch für Personen, die ihr Geschlecht gewechselt haben, obwohl dies im SOEP seit 2016 erhoben wird.

36 Kroh et al. 2017.

37 Bis 1994 gab es den § 175 im Strafgesetzbuch. 1969 beziehungsweise 1973 erfolgte eine Änderung des Gesetzes dahingehend, dass sexuelle Beziehungen zwischen Männern über 21 (beziehungsweise dann über 18 Jahre) nicht mehr strafbar waren.

Personen hat Folgen für die Bereitschaft dieser Personen, ihre sexuelle Orientierung in Befragungen zum Ausdruck zu bringen.³⁸

Tabelle 2: Anteil an hetero- und nichtheterosexuellen Personen aus der Altersgruppe der 18–30-Jährigen, die studieren oder einen Hochschulabschluss haben

Sexuelle Orientierung	Alle Haushalte (N = 2.942)	Nur akademische Haushalte (N = 623)	Statistische Korrek- tur ³⁹ (N = 14.333) ⁴⁰
(Wahrscheinlich) Heterosexuell	27,0	46,0	38,3
(Wahrscheinlich) Bi-/homosexuell	37,7	78,7	41,1

Quelle: eigene Berechnungen, SOEP33; gewichtete Fälle⁴¹

- 38 Entsprechend schwanken auch die in der Literatur existierenden Zahlen über den Anteil an Personen mit einer nichtheterosexuellen Orientierung. Der Lesben- und Schwulenverband Deutschland (LSVD) verweist auf eine Umfrage aus dem Jahre 2001, die vom Meinungsforschungsinstitut EMNID durchgeführt wurde. Danach gaben 4,1 Prozent der befragten Männer und 3,1 Prozent der befragten Frauen an, homo- beziehungsweise bisexuell zu sein (LSVD 2018). Kroh et al. (2017) kommen hingegen zu dem Ergebnis, dass etwa 1,9 Prozent der erwachsenen Personen in Deutschland sich als homo- oder bisexuell identifizieren. Da der berechnete Wert eine mit Unsicherheit behaftete Maßzahl ist, geben die Autoren zugleich einen unteren (1,6 Prozent) und einen oberen Schätzwert (2,2 Prozent) an. Zu einem anderen Ergebnis kommt wiederum die Studie von Julia Haversath et al. (2017). Die Autor_innen haben für ihre repräsentative Bevölkerungs umfrage eine differenzierte Klassifikation sexueller Orientierungen benutzt. 84 Prozent der befragten Personen bezeichnen sich als heterosexuell, drei Prozent als meist heterosexuell, ein Prozent als homosexuell, ein Prozent als bisexuell, und vier Prozent gaben an, dass sie eine andere als die genannten sexuellen Orientierungen haben. Hinzu kommen ein Prozent der Befragten, die unentschieden sind, und sechs Prozent, die eine Antwort verweigert haben.
- 39 Im Gegensatz zu den Werten für »alle Haushalte« und »nur akademische Haushalte« handelt es sich bei diesen Werten nicht um die beobachteten Übergangsquoten, sondern um statistisch berechnete Übergangschancen (*predicted probabilities at means*), basierend auf einem Regressionsmodell, mit dem der Einfluss der sexuellen Orientierung, des Geschlechts, der Alterskohorte und der Interviewform auf die Frage, ob eine Person studiert oder nicht, berechnet wird. Die ausgegebenen Werte stellen den Effekt der sexuellen Orientierung in Situationen geringer sozialer Erwünschtheit, ergo möglichst unverzerrte Schätzwerte dar. Eine ausführliche Erläuterung des Vorgehens und der Berechnung findet sich im Anhang.
- 40 Die gesamte Fallzahl liegt beim statistisch korrigierten Modell höher, da hier alle Altersgruppen in die Analysen einbezogen wurden. Dies war für die Modellierung notwendig, da die Kohortenzugehörigkeit als ein relevantes verzerrendes Merkmal bei der Angabe, nicht heterosexuell zu sein, betrachtet wurde und die Modellierung dieses Effekts die Einbeziehung aller Altersgruppen voraussetzt.
- 41 Die abgebildeten Werte kumulieren nicht zu 100 Prozent, da es sich um Übergangswahrscheinlichkeiten für einzelne Gruppen handelt. Beispielsweise studieren von den (wahrscheinlich) heterosexuellen Personen 27,0 Prozent, während der Anteil bei den (wahrscheinlich) bi-/homosexuellen bei 37,7 Prozent liegt. Die Gegenwahrscheinlichkeiten werden nicht ausgewiesen.

Wir interessieren uns aber nicht primär für den absoluten Anteil an Personen, die sich als nichtheterosexuell verstehen. Die in Tabelle 2 wiedergegebenen Ergebnisse wären dann verzerrt, wenn man nachweisen kann, dass studierende Personen sich eher zu ihrer Bi- und Homosexualität »bekennen« als Personen, die nicht studieren. Um dies zu prüfen, haben wir zwei Korrekturstrategien angewandt: (a) Wir wissen aus anderen Studien, dass die Bildung einer Person die Akzeptanz von Homosexualität beeinflusst.⁴² Wir vermuten, dass Studierende mit hochgebildeten Eltern in ihrem Elternhaus eher die Erfahrung der Akzeptanz von Homosexualität gemacht haben und sich entsprechend in einer IntervIEWSITUATION eher zu ihrer homosexuellen Orientierung äußern als Studierende aus Elternhäusern mit geringer Bildung. Folglich haben wir die Anteile von Heterosexuellen und Homo-/Bisexuellen unter den Studierenden nur für diejenigen aus einem akademischen Elternhaus berechnet. Wie die Ergebnisse in Spalte 3 (Tabelle 2) zeigen, sind Homo- und Bisexuelle in der Gruppe der Studierenden auch weiterhin nicht unter-, sondern überrepräsentiert.

(b) Es gibt einige andere Faktoren, die beeinflussen, ob sich eine Person in einer Befragung zu ihrer sexuellen Orientierung äußert. Dazu gehören das Alter, das Geschlecht, aber auch die IntervIEWSITUATION. Beispielsweise könnten sich Personen in einem persönlichen Interview weniger bereit zeigen, ihre sexuelle Orientierung preiszugeben, als in einer schriftlichen Befragung. Wir haben all diese Faktoren für eine statistische Korrektur der ursprünglichen Angaben berücksichtigt (zu den Details der Analysen vgl. die Ausführungen und die Tabellen A1 und A2 im Anhang). Und in der Tat zeigen die Berechnungen, dass der Anteil der Bi- und Homosexuellen unter den Studierenden wahrscheinlich überschätzt wird (Tabelle 2, Spalte »Statistische Korrektur«). Aber selbst dann, wenn man eine solche Über- schätzung berücksichtigt, ergibt sich daraus nicht, dass Homo- und Bisexuelle in der Gruppe der Studierenden unterrepräsentiert sind.⁴³

Personen mit und ohne Migrationshintergrund

Auch wenn die Frage der Unterrepräsentanz, der Benachteiligung und Diskriminierung von Migrant_innen in der deutschen Gesellschaft mittlerweile ein sehr gut erforschtes sozialwissenschaftliches Thema ist, spielt das Merkmal Migrationshintergrund beziehungsweise ethnische Minderheit im Diversitätsdiskurs der Universitäten zumindest in der Bundesrepublik eine eher nachgeordnete Rolle.⁴⁴ In öffentlichen Verlautbarungen und in institutionellen Gleichstellungsplänen findet das Merkmal der ethnischen Minderheit als relevantes und zu berücksichtigendes Merk-

42 Vgl. Gerhards 2010.

43 Es gibt einen weiteren Faktor, der das Bekenntnis von Personen zu ihrer sexuellen Orientierung beeinflussen kann, den wir hier nur erwähnen, aber leider nicht kontrollieren können. Das spezifische Milieu von Universitäten, in dem andere sexuelle Orientierungen in höherem Maße akzeptiert sind als außerhalb, kann dazu führen, dass sich Personen eher zu ihrer nichtheterosexuellen Orientierung bekennen.

44 In den USA und in Großbritannien ist die Kategorie »race«, die unter anderem auch die ethnische Herkunft einschließt, in der Debatte über Diversität wesentlich bedeutsamer (Vertovec 2012).

mal von Diversität zwar immer häufiger Erwähnung. Wenn man aber die konkreten Politiken zur Verbesserung von Diversity betrachtet, spielt das Kriterium des Migrationshintergrunds keine große Rolle mehr. Dies beginnt bereits mit der Erfassung und Dokumentation des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund. Während der Anteil von Frauen auf allen Hierarchiestufen und im Zeitverlauf sehr genau ausgewiesen ist, fehlen entsprechende Angaben über den Anteil an Personen mit Migrationshintergrund meist gänzlich, unter anderem auch deshalb, weil sie gar nicht erst erhoben werden.⁴⁵

In welchem Maße sind nun die Personen, deren Eltern beziehungsweise Großeltern nach Deutschland migriert sind, in der Gruppe der Studierenden unterrepräsentiert?⁴⁶ Die verschiedenen Migrant_innengruppen, die nach Deutschland gekommen sind, unterscheiden sich erheblich unter anderem im Grad ihrer Bildung, in ihrer sozialen Herkunft, ihrer religiösen Orientierung, ihrer Identifikation mit dem Ankunftsland, aber auch im Grad der Ablehnung und Diskriminierung, die sie in Deutschland erfahren haben. Dies macht es aus sozialwissenschaftlicher Perspektive wenig sinnvoll, alle Personen mit Migrationshintergrund als eine homogene soziale Gruppe zu betrachten. Wir beschränken uns in unserer Analyse auf die Gruppe der Personen mit türkischen Wurzeln, weil sie unter den Personen mit Migrationshintergrund mit 17 Prozent die größte Gruppe bilden, gefolgt von Polen mit zehn Prozent.⁴⁷

Tabelle 3: Anteil an Personen aus der Altersgruppe der 18–30-Jährigen mit und ohne Migrationshintergrund, die studieren oder einen Hochschulabschluss haben

Migrationshintergrund	
Ohne Migrationshintergrund	27,0
Indirekter Migrationshintergrund aus Türkei (Eltern oder Großeltern in Türkei geboren)	12,4

Quelle: eigene Berechnungen, SOEP33; N = 2.293, gewichtete Fälle.

- 45 Ein Beispiel für viele andere ist der Gleichstellungsplan des Fachbereichs, an dem die beiden Autoren tätig sind. Siehe www.polsoz.fu-berlin.de/gremien/dez-frauenbeauftragte/Frauenbeauftragtenressourcen/15_PolSoz_Gleichstellungsplan_20072015_final.pdf (Zugriff vom 08.10.2018).
- 46 Bei Personen mit Migrationshintergrund handelt es sich um Personen, die entweder selbst (erste Generation) oder von denen eines der Eltern- (zweite Generation) oder eines der Großelternteile (dritte Generation) in die Bundesrepublik eingewandert sind. Wir konzentrieren uns in unseren Analysen auf die zweite und dritte Generation von Migrantinnen.
- 47 11. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland aus dem Jahr 2016, S. 20; www.bundesregierung.de/Content/Infomaterial/BPA/IB/11-Lagebericht_09-12-2016.html (Zugriff vom 08.10.2018).

Die Ergebnisse aus Tabelle 3 machen deutlich, dass Personen mit türkischem Migrationshintergrund, deren Eltern oder Großeltern nach Deutschland gekommen sind, in der Gruppe der Studierenden deutlich unterrepräsentiert sind. Zugleich handelt es sich um eine Gruppe, die im Vergleich zu Frauen und nichtheterosexuellen Personen im Diversitätsdiskurs relativ wenig Beachtung findet.

Soziale Herkunft

Die soziale Herkunft von Kindern beeinflusst ihre Bildungschancen. Dies ist nicht nur ein empirisch vielfach erhärteter Befund der Bildungsforschung, sondern zu einem Allgemeinplatz der öffentlichen Debatte über Chancengleichheit geworden. Dabei hat sich im Zuge der Bildungsexpansion der Einfluss der sozialen Herkunft auf die Bildung zunehmend »nach oben« verlagert: Während die soziale Herkunft der Schüler_innen den Übergang von der Grundschule auf das Gymnasium immer weniger beeinflusst, gilt dies in geringerem Maße für den Übergang zur Universität.⁴⁸

Unsere Auswertung der SOEP-Daten bestätigt den Befund, dass Studierende aus sogenannten bildungsfernen Elternhäusern in den Universitäten deutlich unterrepräsentiert sind (vgl. Tabelle 4). Während 45,9 Prozent der Kinder, deren Eltern einen (Fach-)Hochschulabschluss vorweisen können, ein Studium aufnehmen, liegt die Quote bei Kindern, deren Eltern maximal einen Hauptschulabschluss haben, bei nur 8,8 Prozent.

Vergleicht man dieses Ergebnis mit den Befunden über die (vermeintliche) Unterrepräsentanz von Frauen und Bi-/Homosexuellen, dann wird deutlich, dass das eigentliche Problem der Diversität im Bereich der sozialen Herkunft der Studierenden liegt. Diese Dimension spielt im Diskurs über die Herstellung von Diversität kaum eine Rolle; dies zeigt sich insbesondere an der fehlenden statistischen Erfassung der Repräsentanz der entsprechenden Gruppen und am Fehlen politischer Gleichstellungsmaßnahmen.

Tabelle 4: Anteil an Personen aus der Altersgruppe der 18–30-Jährigen, die studieren oder einen Hochschulabschluss haben, nach sozialer Herkunft

Höchster Bildungsabschluss der Eltern

Max. Hauptschulabschluss	8,8
Realschulabschluss	20,5
(Fach-)Hochschulreife	24,9
(Fach-)Hochschulabschluss	45,9

Quelle: eigene Berechnungen, SOEP33; N = 2.202, gewichtete Fälle.

48 Müller, Pollak 2004; Becker, Hecken 2008; Reimer, Pollak 2010.

Intersektionalität

Die bis dato diskutierten Personenmerkmale können sich empirisch überlagern, sodass die Kombination verschiedener Charakteristika zu einer besonderen Benachteiligung und Unterrepräsentanz führen kann.⁴⁹ Vor allem die Intersektionalitätsforschung hat auf das komplexe Zusammenspiel verschiedener Faktoren von Ungleichheit hingewiesen. Wir sind mit unseren Daten in der Lage, zu prüfen, in welchem Maße verschiedene Merkmalskombinationen zu einer Unterrepräsentanz in der Gruppe der Studierenden führen. Die Ergebnisse der Berechnungen lassen sich der Tabelle 5 entnehmen.

Tabelle 5: Wahrscheinlichkeit, dass eine Person mit verschiedenen Merkmalskombinationen aus der Altersgruppe der 18–30-Jährigen studiert beziehungsweise einen Hochschulabschluss besitzt

Geschlecht	Sexuelle Orientierung	Ethnie	Elterliche Bildung	
Männlich	Heterosexuell	Türkisch	Nicht akademisch	13,4
Männlich	Heterosexuell	Deutsch	Nicht akademisch	16,9
Weiblich	Heterosexuell	Türkisch	Nicht akademisch	17,1
Weiblich	Heterosexuell	Deutsch	Nicht akademisch	21,3
Männlich	Bi-/Homosexuell	Türkisch	Nicht akademisch	23,1
Männlich	Bi-/Homosexuell	Deutsch	Nicht akademisch	28,4
Weiblich	Bi-/Homosexuell	Türkisch	Nicht akademisch	28,5
Weiblich	Bi-/Homosexuell	Deutsch	Nicht akademisch	34,5
Männlich	Heterosexuell	Türkisch	Akademisch	38,4
Weiblich	Heterosexuell	Türkisch	Akademisch	45,3
Männlich	Heterosexuell	Deutsch	Akademisch	45,1
Weiblich	Heterosexuell	Deutsch	Akademisch	52,1
Männlich	Bi-/Homosexuell	Türkisch	Akademisch	57,8
Männlich	Bi-/Homosexuell	Deutsch	Akademisch	61,5
Weiblich	Bi-/Homosexuell	Türkisch	Akademisch	61,7
Weiblich	Bi-/Homosexuell	Deutsch	Akademisch	67,9

Quelle: eigene Berechnungen, SOEP33; predicted probabilities.

Bei den abgebildeten Werten handelt es sich nicht um die empirisch beobachteten Übergangsquoten in die Gruppe der Studierenden, sondern um statistisch berech-

49 Vgl. für viele andere Collins 2015; Winker, Degele 2009.

nete Übergangschancen. Die Grundlage der Berechnungen bilden logistische Regressionsmodelle, mit denen der Einfluss der verschiedenen Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit geschätzt wird, ob eine Person studiert oder nicht.⁵⁰

Je nach Merkmalskombination fällt die Wahrscheinlichkeit, zur Gruppe der Studierenden zu gehören, sehr unterschiedlich aus. Wir sehen, dass das Merkmal »akademischer Hintergrund des Elternhauses« das entscheidende Charakteristikum ist, ob jemand studiert oder nicht – ganz gleich, mit welchem anderen Merkmal es auftritt. Die Merkmale »Frau« und »Bi-/Homosexualität« verringern die Wahrscheinlichkeit, zur Gruppe der Studierenden zu gehören nicht, sondern erhöhen sie durchweg. Die höchsten Chancen, zur Gruppe der Studierenden zu gehören, haben Personen aus einem akademischen Elternhaus, die weiblich und zugleich bi-/homosexuell sind. Und die geringsten Chancen haben heterosexuelle Männer mit Migrationshintergrund, die aus einem nichtakademischen Elternhaus kommen. Während die Intersektionalitätsforschung für einige gesellschaftliche Bereiche herausgefunden hat, dass das Zusammenspiel der Merkmale »Frau«, »niedrige soziale Herkunft«, »nichtheterosexuelle Orientierung« und »ethnische Minderheit« zu besonderen Nachteilen führt, gilt dies für den Bereich des Zugangs zur Universität und der Zusammensetzung der Studierenden gerade nicht.

4. Schlussfolgerungen

Natürlich hat die Diversity-Debatte die Gesellschaft im Allgemeinen und die Universitäten im Speziellen für Fragen der Unterrepräsentanz und der Benachteiligung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen entscheidend sensibilisiert. Zugleich sind der Diskurs um Diversität und die vor allem im akademischen Feld getroffenen Gleichstellungsmaßnahmen selbst Teil des Prozesses der Konstruktion gesellschaftlicher Wirklichkeit. In den Klassifikationen des Diversity-Diskurses und der Diversity-Politik geht es meist um die Frage der Diskriminierung von Frauen und nachgeordnet um andere Merkmale, die zu Diskriminierung führen können. Das Merkmal Migration und vor allem das der sozialen Herkunft einer Person spielen meist keine Rolle.

Unsere empirischen Analysen können zeigen, dass gerade diejenigen Gruppen, die im Fokus der universitären Diversitätsdebatte und Gleichstellungspolitik stehen, unter den Studierenden nicht unter-, sondern eher leicht überrepräsentiert sind, während diejenigen Gruppen, die im Klassifikationssystem der Diskursordnung keine oder nur eine marginale Rolle spielen – Personen mit Migrationshintergrund und vor allem Personen mit einer niedrigen sozialen Herkunft – in den Universitäten deutlich unterrepräsentiert sind. Die Intersektionalitätsanalysen kommen zu dem Ergebnis, dass es kein Zusammenspiel vermeintlich negativ diskriminierender Faktoren gibt, sondern dass ganz im Gegenteil die Merkmalskombination weiblich und

50 Die logistischen Regressionsmodelle, auf denen die Berechnungen basieren, können bei den Autoren angefragt werden (t.sawert@fu-berlin.de).

bi-/homosexuell die Wahrscheinlichkeit erhöht, zur Gruppe der Studierenden zu gehören.

Teile des Diversitätsdiskurses stehen in der Traditionslinie des Dekonstruktivismus, dessen Ziel es ist, existierende gesellschaftliche Klassifikationssysteme daraufhin zu befragen, in welchem Maße eine Diskursordnung bestimmte gesellschaftliche Gruppen exkludiert oder marginalisiert. Zugleich geht es darum, die Beschreibung des Diskurses mit der Frage zu verbinden, wer von bestimmten Klassifikationssystemen profitiert, und auf diese Weise die Diskursanalyse mit der Machtfrage zu verknüpfen. Interpretiert man unsere Ergebnisse unter dieser Perspektive, liegt die Vermutung nahe, dass die mangelnde Berücksichtigung der Klassenfrage vor allem denjenigen nützt, die sowieso schon beim Zugang zur tertiären Bildung deutlich überrepräsentiert sind, nämlich den akademischen Schichten und Eliten. Während beispielsweise die Forderung nach Anerkennung und Inklusion nichtheterosexueller Personen ein wesentlicher Bestandteil der Identitätspolitik akademisch gebildeter Eliten geworden ist und libertäre Offenheit und Toleranz signalisiert,⁵¹ könnte eine starke Repräsentanz von Personen mit niedriger sozialer Herkunft eine Gefährdung der eigenen Position darstellen.

Die zentrale These unserer Ausführungen – dass der Diversitätsdiskurs die Klassenfrage vernachlässigt – ist in ähnlicher Weise von linken Intellektuellen formuliert worden, wenn auch ohne empirische Belege. Walter Benn Michaels spricht sich in seinem gleichnamigen programmatischen Aufsatz »against diversity« aus, und Nancy Fraser hat jüngst die sogenannte neue Linke⁵² dafür kritisiert, dass diese sich zwar berechtigterweise für Diversität, Gleichberechtigung und gegen Diskriminierung stark mache, die Dimension der sozialen Ungleichheit und die Klassenfrage aber völlig außer Acht gelassen habe. Fraser vertritt die These, dass die alleinige Fokussierung der Linken auf Identitätspolitik und die Vernachlässigung der Frage der sozialen Ungleichheit unter anderem erst den Raum für das Erstarken rechter Bewegungen und Parteien eröffnet habe. In diesem Sinne spricht sie sich für ein »neues Bündnis der Emanzipationsbewegungen mit den Advokaten des sozialen Ausgleichs«⁵³ aus.

Wir wollen unsere Ausführungen nicht beenden, ohne auf die begrenzte Reichweite der Analysen hinzuweisen. (1) Wir haben allein die Übergangschancen unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen unter Studierenden analysiert; in anderen gesellschaftlichen Bereichen und auf höheren Hierarchiestufen der Universität können und werden die Befunde sehr wahrscheinlich anders ausfallen. (2) Unsere Analysen beziehen sich zudem allein auf die Frage der Repräsentanz. Die Debatte um Diversität dreht sich aber nicht nur um die Frage der numerischen Verteilung, sondern auch um die der Anerkennung von Verschiedenheit in der alltäglichen Praxis. Die zuletzt genannte Dimension haben wir in unserer Analyse vernachlässigt, was nicht bedeutet, dass sie nicht wichtig ist. (3) Schließlich ist unberücksichtigt ge-

51 Reckwitz 2017.

52 Diese besteht aus den »neuen sozialen Bewegungen (Feminismus, Antirassismus, Multikulturalismus und LGBTQ)« (Fraser 2017, S. 78); Michaels 2008.

53 Fraser 2017, S. 88.

blieben, wie man die unterschiedliche Repräsentanz von sozialen Gruppen in der Universität erklären kann. Wir sind in diesem Aufsatz auch diesbezüglich der Argumentationslogik des Diversitätsdiskurses gefolgt, die häufig aus einer Unterrepräsentanz einer Gruppe auf deren Diskriminierung schließt. Dass Diskriminierung nur eine mögliche Ursache für das schlechte Abschneiden bestimmter Gruppen darstellt, ist eine vielfach erhärtete wissenschaftliche Erkenntnis, die im wissenschaftspolitischen Diskurs über Diversität nur wenig Beachtung findet.

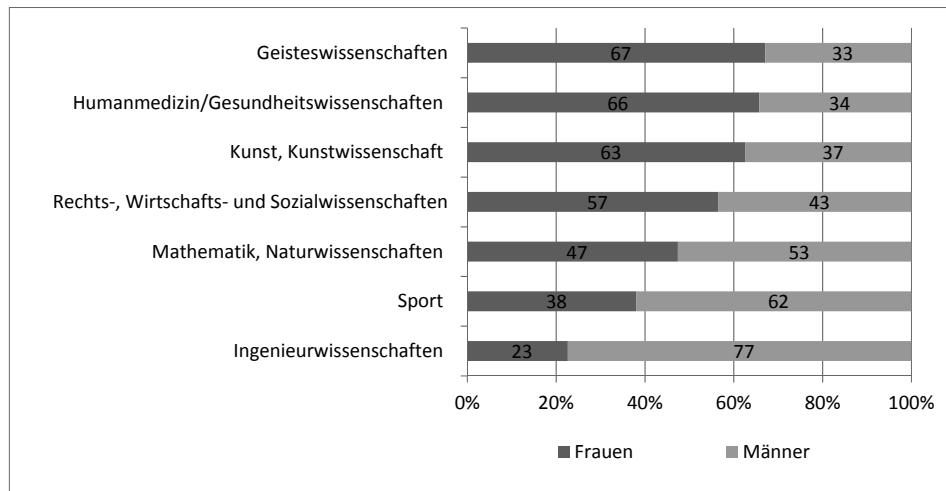
Literatur

- Ammermüller, Andreas; Weber, Andrea Maria 2005. *Educational attainment and returns to education in Germany – an analysis by subject of degree, gender and region*. ZEW Working Paper 05/17. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.
- Becker, Rolf; Hecken, Anna Etta 2008. »Warum werden Arbeiterkinder vom Studium an Universitäten abgelenkt?«, in *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 60, S. 3–29.
- Becker, Rolf 2016. »Bildung und Lebenserwartung in Deutschland«, in *Zeitschrift für Soziologie* 27, S. 133–150.
- Blau, Peter M.; Duncan, Otis D. 1967. *The American occupational structure*. New York: Wiley.
- Collins, Patricia H. 2015. »Intersectionality's definitional dilemmas«, in *Annual Review of Sociology* 41, S. 1–20.
- Crenshaw, Kimberle 1989. »Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics«, in *University of Chicago Legal Forum* 1, 8, S. 139–168.
- Falk, Susanne; Huyer-May, Bernadette 2011. *Erfolgreich im Beruf – Bayerische Hochschulabsolventen fünf Jahre nach dem Studium*. Studien zur Hochschulforschung 81. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung.
- Fraser, Nancy 2017. »Vom Regen des progressiven Neoliberalismus in die Traufe des reaktionären Populismus«, in *Die große Regression. Eine internationale Debatte über die geistige Situation der Zeit*, hrsg. v. Geiselberg, Heinrich, S. 77–91. Berlin: Suhrkamp.
- Gardenswartz, Lee; Rowe, Anita 1994. *The managing diversity survival guide. A complete collection of checklists, activities, and tips*. Boston: McGraw-Hill.
- Geißler, Rainer 2014. *Die Sozialstruktur Deutschlands*. 7. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Gerhards, Jürgen 2010. »Non-discrimination towards homosexuality: the European Union's policy and its support among citizens in 27 European countries«, in *International Sociology* 25, 1, S. 5–28.
- GESIS 2018. *Entwicklung des Studentinnenanteils in Deutschland seit 1908*. www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/entwicklung-des-studentinnenanteils-in-deutschland-seit-1908/ (Zugriff vom 10.09.2018).
- Grabham, Emily; Cooper, Davina; Krishnadas, Jane; Herman, Didi 2008. *Intersectionality and beyond: law, power and the politics of location*. Abingdon-on-Thames: Routledge.
- Haversath, Julia; Gärttner, Kathrin M.; Kliem, Sören; Vasterling, Ilka; Strauss, Bernhard; Kröger, Christoph 2017. »Sexual behavior in Germany – results of a representative survey«, in *Deutsches Ärzteblatt International* 114, S. 545–550.
- Heitzmann, Daniela; Klein, Uta 2012. »Zugangsbarrieren und Exklusionsmechanismen an deutschen Hochschulen«, in *Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme*, hrsg. v. Klein, Uta; Heitzmann, Daniela, S. 11–45. Weinheim: Beltz Juventa.
- Helbig, Marcel 2012 a. »Warum bekommen Jungen schlechtere Schulnoten als Mädchen? Ein sozialpsychologischer Erklärungsansatz«, in *Zeitschrift für Bildungsforschung* 2, S. 41–54.
- Helbig, Marcel 2012 b. »Die Umkehrung – Geschlechterungleichheiten beim Erwerb des Abiturs im Wandel«, in *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft 52, S. 374–392.

- Herrlitz, Hans-Georg; Hopf, Wulf; Titze, Hartmut; Cloer, Ernst 1993. *Deutsche Schulgeschichte von 1800 bis zur Gegenwart – Eine Einführung*. Weinheim und München: Juventa.
- Hillmert, Steffen 2001. »Occupational mobility and developments of inequality along the life course«, in *European Societies* 13, S. 401–423.
- Klein, Uta 2016. »Gender equality and diversity politics in higher education. Conflicts, challenges and requirements for collaboration«, in *Women's Studies International Forum* 54, S. 147–156.
- Krell, Gertraude; Riedmüller, Barbara; Sieben, Barbara; Vinz, Dagmar. Hrsg. 2007. *Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Kroh, Martin; Kühne, Simon; Kipp, Christian; Richter, David 2017. *Einkommen, soziale Netzwerke, Lebenszufriedenheit: Lesben, Schwule und Bisexuelle in Deutschland*. DIW Wochenbericht 35. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Loden, Marilyn; Rosener, Judy B. 1991. *Workforce America! Managing employee diversity as a vital resource*. Illinois: Homewood.
- LSVD (Lesben- und Schwulenverband in Deutschland) 2018. *Wie viele Menschen sind lesbisch oder schwul?* www.lsvd.de/nc/homosexualitaet/fragen-und-antworten.html#c11970 (Zugriff vom 10.09.2018).
- Meuser, Michael 2013. »Diversity Management – Anerkennung von Vielfalt?«, in *Zusammenhalt durch Vielfalt, Bindungskräfte der Vergesellschaftung im 21. Jahrhundert*, hrsg. v. Pries, Ludger, S. 167–181. Wiesbaden: Springer VS.
- Michaels, Walter B. 2008. »Against diversity«, in *New Left Review* 52, S. 33–36.
- Müller, Walter; Pollak, Reinhard 2004. »Weshalb gibt es so wenige Arbeiterkinder in Deutschlands Universitäten?«, in *Bildung als Privileg?*, hrsg. v. Becker, Rolf; Lauterbach, Wolfgang, S. 311–171. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Münch, Richard 2011. *Akademischer Kapitalismus. Über die politische Ökonomie der Hochschulreform*. Berlin: Suhrkamp.
- Reckwitz, Andreas 2017. *Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne*. Berlin: Suhrkamp.
- Reimer, David; Pollak, Reinhard 2010. »Educational expansion and its consequences for vertical and horizontal inequalities in access to higher education in West Germany«, in *European Sociological Review* 26, S. 415–430.
- Sawert, Tim 2018. *Latente Mechanismen sozialer Hierarchisierung. Die Wahl alter Sprachen als Reproduktionsmechanismus des Bildungsbürgertums*. Wiesbaden: Springer VS.
- Schmillen, Achim; Stüber, Heiko 2014. *Lebensverdienste nach Qualifikation – Bildung lohnt sich ein Leben lang*. IAB-Kurzbericht 1/2014. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Statistisches Bundesamt 2016. *Promovierende in Deutschland – Wintersemester 2014/2015*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt 2017 a. *Verdienste auf einen Blick*, 2017. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt 2017 b. *Bildung und Kultur – Studierende an Hochschulen – Wintersemester 2016/2017*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Struve, Karen 2012. »Postcolonial Studies«, in *Kultur. Von den Cultural Studies bis zu den Visual Studies. Eine Einführung*, hrsg. v. Moebius, Stephan, S. 88–107. Bielefeld: transcript.
- Vedder, Günther 2006. »Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland«, in *Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung*, hrsg. v. Krell, Gertraude; Wächter, Hartmut, S. 1–20. München: Rainer Hampp.
- Vertovec, Steven 2012. »Diversity and the social imaginary«, in *European Journal of Sociology* 53, 3, S. 287–312.
- Winker Gabriele; Degele Nina 2009. *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: transcript.
- Zieflie, Andrea 2017. »Der lange Arm der Bildungsexpansion«, in *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 69, S. 51–77.

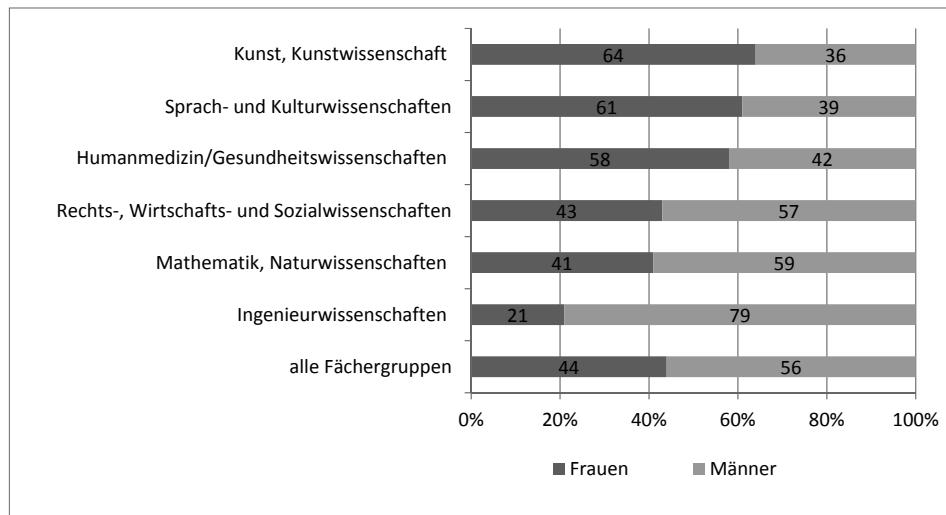
Anhang 1

Abbildung A1: Anteil von Frauen an Studierenden nach Fächergruppen, 2016/2017



Quelle: Statistisches Bundesamt 2017b.

Abbildung A2: Anteil von Frauen an Promovierenden nach Fächergruppen, 2014/2015



Quelle: Statistisches Bundesamt 2016.

Anhang 2: Beschreibung des Vorgehens zur Korrektur sozialer Erwünschtheit bei den Angaben zur sexuellen Orientierung

Für ihren Beitrag im DIW Wochenbericht bestimmen Martin Kroh und Kollegen⁵⁴ den Anteil homo- und bisexueller Personen mithilfe zweier Strategien. Zum einen verwenden die Autoren die direkten Angaben der Befragten zu deren sexueller Orientierung. Zum anderen ziehen sie die Beobachtung gleichgeschlechtlicher Beziehungen in den Wellenbefragungen des SOEP als Indikator für eine nicht rein heterosexuelle Orientierung heran. Das Merkmal gleichgeschlechtliche Beziehung liegt vor, wenn entweder die Befragten angaben, dass sie sich in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft befinden, oder wenn das Geschlecht der befragten Person und das von deren Partner_in identisch sind. Zudem bedienen sich die Autoren eines Korrekturfaktors, welcher der Problematik Rechnung trägt, dass die Verweigerung einer Antwort auf die Frage nach der sexuellen Orientierung ebenso wie die Angabe »nichts davon« nicht unabhängig von der tatsächlichen sexuellen Orientierung ist und insofern zu verzerrten Schätzungen des Anteils von homo- und bisexuellen Personen führen kann.

In Ergänzung zu den Bemühungen von Kroh und Kollegen gehen wir davon aus, dass die getätigten Angaben zur sexuellen Orientierung durch soziale Erwünschtheit verzerrt sein können. Um dies zu überprüfen und entsprechende Korrekturen des Effekts der sexuellen Orientierung auf die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme eines Studiums vornehmen zu können, haben wir die Anteile derjenigen, die angaben, nichtheterosexuell orientiert zu sein, bezüglich folgender Variablen miteinander verglichen: Altersgruppe, Geschlecht und Erhebungsform im SOEP. Wir nehmen an, dass aufgrund eines für homo- und bisexuelle Orientierungen zunehmend offenen gesellschaftlichen Diskurses die Sozialisation in einer jüngeren Alterskohorte einen positiven Effekt auf die Wahrscheinlichkeit hat, sich zu einer nicht rein heterosexuellen Orientierung zu bekennen und dies auch in einer Befragung anzugeben. Entsprechend sollte mit jünger werdender Kohortenzugehörigkeit das Ausmaß sozialer Erwünschtheit abnehmen und der Anteil homo- und bisexueller Personen zunehmen. Für das Geschlecht nehmen wir an, dass der soziale Druck, nicht zu einer homo-/bisexuellen Orientierung zu stehen, für Männer größer ist als für Frauen. Entsprechend gehen wir davon aus, dass der Anteil homo- und/oder bisexueller Personen bei Frauen höher ist als bei Männern. Schließlich nehmen wir an, dass soziale Erwünschtheit in nicht persönlich geführten Interviews in geringerem Ausmaß verzerrend wirkt als in persönlich geführten Interviews. Hierzu vergleichen wir den Anteil an Personen, die in einem persönlichen Interview angegeben haben, homo-/bisexuell zu sein, mit den Angaben zur gleichen Frage in schriftlich und webbasierten Interviews.

In Tabelle A1 sind die Anteile der Personen, die angaben, bi-/homosexuell zu sein, in Abhängigkeit der Zugehörigkeit zu den unterschiedlichen Kategorien der drei vorgestellten Variablen abgebildet.

Tabelle A1: Sexuelle Orientierung nach Kohorte, Geschlecht und Erhebungsform

	(Wahrscheinlich) Heterosexuell	(Wahrscheinlich) Bi-/homosexuell
Alterskohorte		
18–30 Jahre	97,1	2,9
31–45 Jahre	97,4	2,6
46–65 Jahre	98,6	1,4
Geschlecht		
Männlich	98,1	1,9
Weiblich	96,0	4,0
Erhebungsform		
Persönliches Interview	97,9	2,1
Schriftliches Interview	93,5	6,5
Web-Interview	93,6	6,4

Quelle: eigene Berechnungen, SOEP33; N = 18.268.

Wie die Ergebnisse zeigen, finden sich tatsächlich für alle drei berücksichtigten Variablen unterschiedliche Anteile an Personen, die sagen, dass sie bi-/homosexuell sind. So steigt der Anteil nicht rein heterosexueller Personen in den jüngeren Kohorten, er liegt für Respondentinnen höher als für Respondenten (4,0 vs. 1,9 Prozent) und ist in persönlich geführten Interviews mit 2,1 Prozent wesentlich geringer als in schriftlichen oder web-basierten Interviews (6,5 beziehungsweise 6,4 Prozent). Wir haben nun mithilfe logistischer Regressionsmodelle die Wahrscheinlichkeit (*predicted probabilities*) berechnet, bi-/homosexuell zu sein, und dies unter Berücksichtigung der drei Faktoren Kohortenzugehörigkeit, Geschlecht und Erhebungsform. Für die unterschiedlichen Kombinationsmöglichkeiten dieser Merkmale ergeben sich die in Tabelle A2 abgebildeten Wahrscheinlichkeiten.

Es zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit, sich in der Befragung als bi- oder homosexuell zu »outen«, in hohem Maße von den drei berücksichtigten Variablen und dem damit gemessenen Ausmaß sozialer Erwünschtheit abhängt. Während 0,8 Prozent der Männer der ältesten Altersgruppe, die persönlich interviewt wurden, angaben, homo- oder bisexuell zu sein, liegt der Anteil der nicht persönlich interviewten Frauen der jüngsten Alterskohorte bei 6,5 Prozent. Wir führen die Unterschiede nicht auf tatsächlich variierende Anteile homo- und bisexueller Personen zurück, sondern auf das Ausmaß sozialer Erwünschtheit, die das Antwortverhalten

beeinflusst. Unter Berücksichtigung dieser Erkenntnisse sind die Ergebnisse in der letzten Spalte von Tabelle 2 korrigiert worden.

Tabelle A2: »Predicted probabilities«, bi-/homosexuell zu sein, basierend auf einem logistischen Regressionsmodell mit den Variablen Kohorte, Geschlecht und Erhebungsform

Geschlecht	Alter	Interviewform	(Wahrscheinlich)
			Bi-/homosexuell
Männlich	18–30 Jahre	Persönlich	2,0
		Nicht persönlich	4,8
	31–45 Jahre	Persönlich	1,2
		Nicht persönlich	3,0
	46–65 Jahre	Persönlich	0,8
		Nicht persönlich	1,9
	Weiblich	Persönlich	2,7
		Nicht persönlich	6,5
	31–45 Jahre	Persönlich	1,7
		Nicht persönlich	4,0
	46–65 Jahre	Persönlich	1,0
		Nicht persönlich	2,5

Quelle: eigene Berechnungen, SOEP33; N = 18.268.

Zusammenfassung: Der hochschulpolitische Diskurs über Diversität definiert vor allem das Geschlecht und die sexuelle Orientierung als die zentralen Merkmale von Verschiedenheit, während die soziale Herkunft einer Person in den Klassifikationssystemen keine Rolle spielt. Am Beispiel des Zugangs zur Universität untersuchen wir, in welchem Maße sich verschiedene Merkmale einer Person auf die Wahrscheinlichkeit auswirken, zur Gruppe der Studierenden zu gehören. Die empirischen Befunde zeigen, dass gerade diejenigen Gruppen, die im Fokus der politischen Diversitätsdebatte und der Gleichstellungspolitik stehen, unter Studierenden nicht unter-, sondern eher leicht überrepräsentiert sind, während diejenigen Gruppen, die im Klassifikationssystem der Diskursordnung keine oder nur eine marginale Rolle spielen – Personen mit Migrationshintergrund und vor allem Personen aus den unteren Schichten – in den Universitäten deutlich unterrepräsentiert sind. Eine Intersektionalitätsanalyse kommt zu dem überraschenden Ergebnis, dass es kein Zusammenspiel vermeintlich negativ diskriminierender Faktoren gibt, sondern dass ganz im Gegenteil die Merkmalskombination »weiblich« und »bi-/homosexuell« die Wahrscheinlichkeit erhöht, zur Gruppe der Studierenden zu gehören, was uns zu der Schlussfolgerung bringt, dass der Diskurs über die Benachteiligung verschiedener gesellschaftlicher Gruppen von den real existierenden Ungleichheiten weitgehend entkoppelt ist.

Stichworte: Geschlecht, Diversität, Hochschulzugang, soziale Herkunft, Gleichstellungspolitik, Intersektionalitätsanalyse

»Deconstructing diversity: social background as the dark side of the diversity discourse

Summary: Higher educational policy discourse on diversity defines gender and sexual orientation as the key characteristics that constitute group differences and that a person's social background does not play a major role in the discourse's classification system. Using the example of university access, we analyse which characteristics impact on the probability of someone becoming a student. The empirical results show that precisely those social groups that are spotlighted in the diversity discourse and gender equality policies are not underrepresented, but slightly overrepresented in the student body; conversely, groups which do not play a major role in the discourse's classification system – migrants and persons having a lower social class background – are significantly underrepresented at German universities. An intersectional analysis comes to the surprising conclusion that the combination of the characteristics »female« and »bi/homosexual orientation« does not decrease, but on the contrary increases the probability of one becoming a student. This leads us to the conclusion that the discourse about discrimination of different social groups is largely decoupled from real existing inequalities.

Keywords: gender, diversity, university access, social class, gender equality policy, intersectional analysis

Autoren

Jürgen Gerhards
Freie Universität Berlin
Institut für Soziologie
Garystraße 55
14195 Berlin
j.gerhards@fu-berlin.de

Tim Sawert
Freie Universität Berlin
Institut für Soziologie
Garystraße 55
14195 Berlin
t.sawert@fu-berlin.de