

# „Affirmative Action“

## Diversität an US-amerikanischen Hochschulen

| KATRIN KEMPINERS | NINA LEMMENS | **Dem Traum, dass es in den USA „jeder“ vom Tellerwäscher zum Millionär schaffen kann, stand immer auch die harte Realität der Diskriminierung ethnischer Minderheiten gegenüber. Den US-amerikanischen Universitäten kommt bei der Überwindung der Diskriminierung eine Schlüsselrolle zu. Wie „inklusiv“ und „divers“ sind sie?**

Überfliegt man die Berichte der letzten Jahre zum Thema „Diversity“ im Hochschulwesen der USA, so findet man vielerlei Diskussionen mit unterschiedlichen Schwerpunkten. So wird etwa beklagt, dass ethnische Minderheiten nicht ausreichend an Hochschulen repräsentiert seien oder dass die Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit oft nur bei Männern unter die Lupe genommen werde und Frauen außer Acht lasse. Andere Stimmen mahnen, dass mehr dafür getan werden müsse, Mitglieder der LGBTQ-Community vor Diskriminierung auf dem Campus zu schützen, und dass die Integration von Studierenden aus ein-

kommensschwachen Familien an den Hochschulen zu verbessern sei. Auch Geld spielt beim Thema Diversität eine Rolle: Während Präsident Donald Trump und Bildungsministerin Betsy DeVos vorschlagen, dass die Universitäten für Studienkredite mithafteten sollen, weisen andere darauf hin, dass dies

»Studierende ethnischer Minderheiten sind nicht so wohlhabend wie weiße Studierende und stellen damit ein größeres finanzielles Risiko für die Hochschulen dar.«

zu einer Benachteiligung ärmerer Studienaspiranten führen könnte: Da weiße Studierende im Schnitt wohlhabender sind als Studierende, die ethnischen Minderheiten angehören, stellen Letztere ein größeres finanzielles Risiko für die Hochschulen dar.

Die Bandbreite der Themenfelder verdeutlicht den Kern des Begriffs „Diversity“ – Vielfalt. Er beinhaltet verschiedene Dimensionen: So werden Gruppen und Personen nach Kultur (Ethnie/Rasse), Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung und Religion (Weltanschauung) unterschieden. Besonders hervorzuheben ist, dass der Begriff Diversity auf Inklusion abzielt: So spricht das US-amerikanische Merriam Webster Lexikon (mit dem deutschen Brockhaus vergleichbar) von „Diversity“ als Inklusion von Personen, die sich im Hinblick auf die genannten

Merkmale voneinander unterscheiden.

Der starke Fokus auf Inklusion gründet in der US-amerikanischen Kulturgeschichte. Die Bürgerrechtsbewegung der späten fünfziger und sechziger Jahre führte in den siebziger und achtziger Jahren zu wegweisenden Gerichtsurteilen, welche schließlich die „Affirmative Action“ zur Folge hatten. Diese sollte dafür sorgen, dass Angehörige von Minderheiten denselben Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen wie etwa Schulbildung und Arbeitsmöglichkeiten bekommen. Dadurch sollte die Gleichstellung von Personen

unterschiedlicher Hautfarbe in allen Aspekten öffentlichen Lebens erreicht werden. Seitdem hat sich die Definition des Begriffs „Diversity“ in der öffentlichen Debatte in den USA er-

weitert. Hatte sich der Begriff lange Zeit vornehmlich auf Rasse und auf Geschlechterrollen konzentriert, so werden seit einigen Jahren auch Dimensionen wie z.B. Sexualität und sozioökonomischer Status miteingeschlossen.

### „Diversity Officer“

Im Hochschulalltag der USA ist Diversity relevant bei Bewerbungsverfahren, der Studienplatzvergabe und Zusammensetzung von Fakultäten, der Gestaltung von Curricula, aber auch für das Zusammenleben auf dem Campus, bei der Förderung von Studenten und dem wissenschaftlichen Nachwuchs sowie der Gestaltung von internationalem Austausch und Studienaufenthalten im Ausland. Um in all diesen genannten Bereichen für mehr Diversität zu sorgen, gibt es an vielen Universitäten eine sogenannte „Diversity Officer“-Stelle.

### AUTORINNEN



**Katrin Kempiners** erstellt als Information Officer in der DAAD Außenstelle New York Studien und Analysen zur US-amerikanischen Hochschullandschaft.



Dr. **Nina Lemmens** ist Direktorin der DAAD Außenstelle New York und Executive Director des Deutschen Wissenschafts- und Innovationshauses New York.

Manche Universitäten verteilen die Verantwortung breiter, z.B. über einen „Diversity-Council“, an dem verschiedene Büros und Fakultäten der Hochschule beteiligt sind. Sie achten bei Studierenden und Fakultätsmitgliedern darauf, dass deren Zusammensetzung anhand von Diversitätskriterien erfolgt. Außerhalb der Hochschulen gibt es ebenfalls Organisationen, die sich um eine Verbesserung des Zugangs und der Teilhabe benachteiligter Personengruppen im Hochschulbereich bemühen. Das „Diversity Network“ etwa hat es sich zum Ziel gesetzt, bisher wenig berücksichtigten Studierendengruppen wie ethnischen Minderheiten einen Zugang zu einem Studienaufenthalt im Ausland zu ermöglichen.

### „Umgekehrte Diskriminierung“

Ethnische Zugehörigkeit ist zudem relevant für das Einschreibeverfahren an Universitäten. In einem Gerichtsurteil des höchsten Gerichts der USA, dem Supreme Court (SCOTUS) aus dem Jahr 2016 wurde bestätigt, dass die oben erwähnte „Affirmative Action“ weiterhin eine Rolle bei der Zulassung zum Studium spielen darf. Eine weiße Frau aus Texas hatte geklagt, dass die „Affirmative-Action“-Regelung, die Minderheiten einen gerechten Zugang zu einem Hochschulstudium ermöglichen soll, sie diskriminiere. Die Entscheidung, Diversitätsquoten für Einschreibungen beizubehalten, wurde von Hochschulen im ganzen Land begrüßt.

Eine weitere Entscheidung des Supreme Courts beeinflusste die Lage einiger Hochschuleinrichtungen nachhaltig. Als das Gericht 2015 die gleichgeschlechtliche Ehe bundesweit in den USA für legal erklärte, hatte diese Entscheidung vor allem Auswirkungen auf christlich-konservativ geprägte Colleges. Diese sehen sich seither möglichen Vorwürfen der Diskriminierung ausgesetzt, sollten sie aus religiösen Gründen einer Aufnahme von homosexuellen Studenten oder Fakultätsmitgliedern widersprechen.

### Prekäre Beschäftigung wächst

Die Herausforderungen, die bei der Implementierung von Inklusion und Di-

versität nach wie vor zu bewältigen sind, zeigen sich auch an der Zusammensetzung der Fakultät im US-amerikanischen Hochschulsystem. Diese hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert: Tenure-Track-Stellen und Professoren mit Tenure gibt es immer

## »Tenure-Track-Stellen und Professoren mit Tenure gibt es im US-amerikanischen Hochschulsystem immer weniger.«

weniger. Die Hochschulen begründen dies damit, dass sie wegen sinkender staatlicher Förderung Einsparungen vornehmen müssen. Dies wirkt sich negativ auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus, was dazu führt, dass sich viele talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler nach anderen Berufswegen umsehen oder in befristeten Anstellungsverhältnissen arbeiten. Entsprechend ist der Anteil der prekär Beschäftigten in den letzten Jahrzehnten stark gewachsen. In diese Kategorie fallen alle Lehrpersonen im Hochschulwesen, die keinen vollen Lehrauftrag an einer einzigen Universität haben, oder die in Vollzeit für eine Hochschule arbeiten, aber ohne Aussicht auf eine Festanstellung. Sie stemmen den Hauptanteil der Lehre an amerikani-

## »Diversität geht auf dem Weg in die Leitungsebene verloren: 88 Prozent der College- und Universitätspräsidenten sind weiß.«

schen Universitäten, erhalten aber meist nur Verträge auf Semester- oder Jahresbasis. Die Bezahlung erfolgt mit einem Fixbetrag pro Kurs, vielfach ohne Kranken- oder Sozialversicherung. Deshalb arbeiten viele dieser sogenannten „Adjuncts“ an mehreren Institutionen gleichzeitig, um eine höhere Anzahl an Kursen unterrichten zu können. Früher fest in der mittleren oder oberen Gesellschaftsschicht verortet, leben diese hochausgebildeten Akademiker, die oft ca. zehn Jahre in ihre Ausbildung investiert haben, inzwischen an der Grenze zur Armut.

Vor allem Frauen und Personen ethnischer Minderheiten sind von dieser Entwicklung betroffen. Insgesamt sind 19,5 Prozent der Tenure und Tenure-

Track-Professoren Frauen, ca. 8 Prozent weniger als Männer, deren Anteil bei 27,4 Prozent liegt. Schlüsselt man die Zahlen weiter nach ethnischer Zugehörigkeit auf, so zeigt sich, dass afro-amerikanische Frauen den niedrigsten Anteil der Tenure-Positionen innehaben, mit gerade mal 9,5 Prozent. Im Vergleich dazu liegt der Anteil lateinamerikanischer und weißer Frauen bei 15 Prozent bzw. 14,2 Prozent, der Anteil asiatischer oder weißer Männer bei 28 bzw. 23,3 Prozent. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass afro-amerikanische Lehrkräfte am stärksten von instabilen Anstellungsverhältnissen betroffen sind. Bei den Frauen sind 56,1 Prozent der Teilzeitkräfte afro-amerikanisch, bei den Männern 50,5 Prozent. Hispanische und weiße Frauen liegen bei ca. 46 Prozent.

### Auf dem Weg zur Vielfältigkeit

Die Diversität von Fakultätsmitgliedern nimmt folglich zu, allerdings nicht auf den Tenure-Track-Stellen, sondern in befristeten Anstellungsverhältnissen. Die USA sind nach wie vor ein Land, in dem die meisten einflussreichen Positionen noch immer fest in den Händen der weißen Bevölkerung liegen. Der Senat ist zu 93 Prozent weiß, 88 Prozent der College- und Universitätspräsidenten sind weiß, und die Nationalsportligen von beispielsweise Football, Basketball und Baseball liegen fest in weißer Hand (auch wenn die Spieler überwiegend ethnischen Minderheiten angehören). Umso wichtiger ist ein guter Universitätsabschluss, um entsprechende Karriereaussichten zu haben. Durch proaktives Diversitätsmanagement in der Hochschulzulassung können die Ausgangspositionen angeglichen werden, so dass einzelne Bevölkerungsgruppen nicht aufgrund ihrer Einkommensverhältnisse oder Hautfarbe benachteiligt werden. Dies ist aber nur die erste Hürde: Um erfolgreich ins (akademische) Berufsleben zu starten, sind Vorbilder essenziell – beginnend mit einem diversen Lehrkörper an den Universitäten.