

Ann-Kristin KOLWES¹ & Anne HAFFKE (Köln)

Wie lässt sich Bildungsgerechtigkeit fördern? Zwei erfolgreiche Praxisbeispiele der Universität zu Köln

Zusammenfassung

Bildungsgerechtigkeit erlangt im Diversity-Management einen immer größeren Stellenwert. Die Universität zu Köln hat mit dem Projekt *SHK-Stellen für Studierende der ersten Generation* und dem Programm *Erste Generation Promotion Mentoring+* zwei deutschlandweit einzigartige Projekte implementiert, die Studierende und Promovierende der ersten Generation adressieren. Die Maßnahmen bieten eine konkrete Unterstützung für die Zielgruppe und binden dabei möglichst viele unterschiedliche Statusgruppen der Universität ein. So soll eine Veränderung der Hochschulkultur für mehr Bildungsgerechtigkeit erreicht werden.

Schlüsselwörter

Bildungsgerechtigkeit, Benachteiligung, Strategien, Fördermaßnahmen, Erste Generation, Hochschulkultur

¹ E-Mail: a.kolwes@verw.uni-koeln.de



How can educational equity be promoted? Two successful examples from the University of Cologne

Abstract

Educational equity is becoming increasingly important in diversity management. With the project *SHK-Stellen für Studierende der ersten Generation* and the programme *Erste Generation Promotion Mentoring+*, the University of Cologne has launched two initiatives that are unique in Germany and address first-generation students and doctoral candidates. The measures offer concrete support for the target group and involve as many different university status groups as possible. The aim is to bring about a change in university culture for greater educational equity.

Keywords

educational equity, discrimination, strategies, support measures, first generation, university culture

1 Problembeschreibung und methodischer Zugang

Studierende und Akademiker*innen der ersten Generation, und damit das Thema Bildungsgerechtigkeit, sind in den vergangenen Jahren verstärkt in den Fokus von Bildungsakteur*innen und Wissenschaft gerückt.² Dabei sind es jedoch vor allem einzelne Maßnahmen, die diese Gruppe adressieren. Über umfassende Strategien verfügen nur wenige Hochschulen, obwohl wissenschaftliche Studien belegen, dass die soziale Herkunft einen großen Einfluss auf alle Statusgruppen an Universitäten

² Bildungsgerechtigkeit meint hier ein gerechtes Hochschulsystem, in dem soziökonomische Faktoren keinen Einfluss auf Bildungschancen haben.

hat. Die ungleichen Chancen von Akademiker- und Nichtakademikerkindern in Deutschland zeigt am eindrucklichsten der sogenannte Bildungstrichter, der jeweils 100 Kinder aus einem akademischen Elternhaus und 100 Kinder aus einem nicht-akademischen Elternhaus einander gegenüberstellt und darstellt, wie hoch ihr Anteil auf den jeweiligen Bildungsstufen, von der Grundschule bis zur abgeschlossenen Promotion, ist. Ab der Sekundarstufe II erreichen Kinder aus einem nichtakademischen Elternhaus deutlich seltener die nächsthöhere Bildungsstufe (Abitur, Bachelor, Master, Promotion). Und auch die Studienabbruchquoten an den jeweiligen Übergängen sind signifikant höher bei den sogenannten Arbeiterkindern. Von 100 Studierenden aus nicht akademischem Elternhaus beenden lediglich acht ihr Masterstudium. Bei den Mitstudierenden mit akademischem Familienhintergrund sind es hingegen 45 (STIFTERVERBAND FÜR DIE DEUTSCHE WISSENSCHAFT E.V., 2017). Das Verhältnis bei einer abgeschlossenen Promotion liegt letztlich bei zehn zu eins. Doch der Einfluss der sozialen Herkunft ist selbst mit einer Promotion nicht überwunden. So zeigt Christina Möller, dass es sich bei lediglich elf Prozent der Professorenschaft um sogenannte Arbeiterkinder handelt und stellt darüber hinaus einen Trend zur sozialen Schließung der Berufsgruppe fest (MÖLLER, 2013, S. 341).

Studierende aus nichtakademischem Elternhaus haben zum Beispiel häufig das Gefühl, nicht in das System Hochschule zu passen. Anderen fehlen die finanziellen Mittel, um die Unwägbarkeiten eines akademischen Karrierewegs in Kauf zu nehmen. Unsicherheiten treten vor allem an den jeweiligen Übergängen zur nächsten Qualifizierungsstufe auf und führen zu den oben beschriebenen Dropout-Raten (STIFTERVERBAND FÜR DIE DEUTSCHE WISSENSCHAFT E.V., 2017). Ein Beispiel hierfür ist die Zeit zwischen Masterabschluss und Promotion in den Geisteswissenschaften. Diese Phase dauert nicht selten ein Jahr und muss individuell überbrückt werden. Damit stellt der Übergang eine Hürde dar, die nicht mit der fachlichen Qualifikation zusammenhängt und dennoch beschränkend wirkt. Die Universitäten verlieren an solchen Übergängen eine große Anzahl kluger Köpfe, die sich zum Teil selbst aus dem System aussortieren. Die Gründe für den selbstgewählten Ausstieg sind vielfältig, liegen aber sicherlich nicht daran, dass diese

Personengruppe nicht ebenfalls exzellente Leistungen erbringt. Vielmehr ist es zumeist das fehlende soziökonomische Kapital, das letztlich wie die berühmte gläserne Decke wirkt und dazu führt, dass eine große Potenzialgruppe verloren geht.

Im fachlichen Diskurs wird die Entstehung von Bildungsungerechtigkeit unter anderem durch zwei, sich gegenüberstehende, Ansätze erklärt: den systemischen und den individuumsbezogenen (DIEHM, KUHN & MACHOLD, 2017).³ Der individuumsbezogene Ansatz begründet unterschiedliche Bildungschancen vor allem durch fehlende Kompetenzen und Ressourcen einer Person. Gleicht man diese aus bzw. unterstützt die Person gezielt, so kann sie ebenso erfolgreich am Bildungssystem teilhaben wie andere. Der systemische Ansatz hingegen geht davon aus, dass das System selbst durch seine Struktur Hürden und gläserne Decken (re)produziert, die dazu führen, dass Personen mit einem nichtakademischen Familienhintergrund schlechter teilhaben können. Wird ein rein individuumsbezogener Ansatz zur Lösung von Bildungsungerechtigkeit gewählt, so wird die soziale Herkunft einzig als Defizit von Einzelnen betrachtet, welches diese zu kompensieren haben. Damit wird der nichtakademische Familienhintergrund ausschließlich als Makel und nicht als Ressource betrachtet. Diversität wird damit insgesamt problematisiert.

Aktuell werden Maßnahmen im Bereich Bildungsgerechtigkeit häufig mit einer Form von Nachteilsausgleich gleichgesetzt bzw. als solcher verstanden, wodurch Studierende und Akademiker*innen der ersten Generation als defizitär betrachtet werden. Wichtig ist daher, dass Universitäten nicht nur versuchen, die vermeintlichen Defizite von Individuen mithilfe von Maßnahmen auszugleichen, sondern aktiv Hürden im eigenen System identifizieren und diesen entgegenwirken. Dazu gehört auch, dass die soziale Herkunft kein Tabuthema innerhalb der Hochschule darstellt. Vielmehr müssen die Stärken dieser Personengruppe und die positiven

³ Als weitere Erklärungsansätze sind etwa der der sozialen und kulturellen Reproduktion (Pierre Bourdieu) oder das Modell zu primären und sekundären Herkunftseffekten (Raymond Boudon) zu nennen.

Effekte eines bildungsgerechten Hochschulsystems in den Vordergrund gerückt werden.

2 Hochschulkultur nachhaltig verändern: Maßnahmen an der Universität zu Köln

An der Universität zu Köln stellt Bildungsgerechtigkeit bereits seit 2017 ein Schwerpunktthema im Rahmen des Diversity Managements dar. Als Teilprojekt im Rahmen des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ (2017-2018) des Stifterverbandes wurde die Grundlage dafür geschaffen, das Thema nicht nur mit Hilfe einzelner Maßnahmen zu adressieren, sondern es als Schwerpunkt in den unterschiedlichen universitären Arbeitsfeldern (Forschung, Lehre und Verwaltung) und über alle Statusgruppen hinweg (Studierende, Promovierende, Postdocs und Professor*innen) zu implementieren. Damit setzt die Universität zu Köln nicht nur auf die Umsetzung innovativer Maßnahmen, sondern hat sich darüber hinaus eine nachhaltige Veränderung der Hochschulkultur zum Ziel gesetzt und hinterfragt sich selbstkritisch als (Re-)Produzentin von Ausschlussmechanismen (STRATEGIE CHANCENGERECHTIGKEIT DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN, 2018).

Vor diesem Hintergrund ist es ein Ziel Maßnahmen zu implementieren, die nachhaltig in das System Hochschule und Wissenschaft hineinwirken und einen langfristigen Wandel der Hochschulkultur bewirken. Dazu sollen Erstakademiker*innen nicht nur an Universitäten ihr Studium abschließen, sondern auch langfristig im System verbleiben. Nur so können sie Vorbilder für andere sein, Forschung durch ihre Perspektive bereichern und Bildungsungerechtigkeit aus dem System heraus entgegenwirken. Im Folgenden werden hierzu zwei innovative Maßnahmen vorgestellt, die in dieser Form einzigartig in Deutschland sind: das Förderprogramm *Studentische Hilfskraftstellen (SHK-Stellen) für Studierende der ersten Generation* mit dem Fokus auf Studienanfänger*innen und das Programm *Erste Generation Promotion Mentoring+*, das sich an Promovierende und Promotionsinteressierte mit einem nichtakademischen Familienhintergrund richtet.

2.1 SHK-Stellen für Studierende der ersten Generation

Gerade zu Beginn des Studiums sind Studierende mit neuen Aufgaben konfrontiert. Sie müssen lernen, die Strukturen und Abläufe der Hochschule zu erfassen, ihr Studium strukturieren, sich wissenschaftliche Arbeitstechniken aneignen und nicht zuletzt ihre Fähigkeit zum Selbststudium erweitern. Dies stellt insbesondere Studierende der ersten Generation vor große und scheinbar unüberwindbare Herausforderungen, da ihr Elternhaus oftmals wenig oder keine Unterstützung bieten kann und sie keinen Zugang zu informellem Wissen haben. Gerade bei dieser Gruppe ist das Bestreben nach (finanzieller) Sicherheit und dem Ergreifen eines „sicheren“ Studiengangs sehr ausgeprägt (BARGEL & BARGEL, 2010).

Das Ziel des Projekts ist es somit zum einen, den Studierenden die Möglichkeit zu geben einer studiennahen Nebentätigkeit nachzugehen, die sie finanziell unterstützt, und andererseits ihnen durch die direkte Anbindung an die Universität einen Einblick in die Hochschul- und Wissenschaftskultur zu ermöglichen.

Das Projekt setzt bereits in der Anfangsphase des Studiums an und bietet Studierenden aller Fakultäten im Bachelorstudium bzw. vor der ersten (Staats-)Prüfung die Möglichkeit, sich gemeinsam mit einer*inem Professor*in oder Nachwuchswissenschaftler*in⁴ um eine Anstellung als Studentische Hilfskraft zu bewerben. Voraussetzung für die Bewerbung ist, dass die Studierenden aus einem nichtakademischen Elternhaus kommen und bisher nicht an einer Hochschule beschäftigt waren. Sind die formalen Anforderungen erfüllt und die Aufgabenbereiche im Institut miteinander besprochen, kann sich das Tandem gemeinsam um die finanzielle Förderung der SHK-Stelle im Umfang von acht Stunden pro Woche und für die Dauer eines Jahres bewerben. Bereits seit 2018 können über das Pilot-Projekt, das eine Laufzeit von drei Jahren hat, bis zu 12 SHK-Stellen jährlich gefördert werden. Die finanziellen Mittel hierfür stammen aus dem Studierendenförderungsfonds der Universität zu Köln, der auch Studierende in speziellen sozialen Lagen in

⁴ Nachwuchswissenschaftler*in bedeutet mit Budget- und Personalverantwortung.

Form von zinslosen Darlehen unterstützt.⁵ Zu den geforderten Bewerbungsunterlagen gehören neben dem Lebenslauf der Studierenden ein aussagekräftiges Motivationsschreiben sowie eine formlose Betreuungsvereinbarung der*des Professor*in. In dem Motivationsschreiben erläutern die Studierenden ihren Studienverlauf, ihre derzeitigen beruflichen Ziele und was es für sie bedeutet, Student*in der „ersten Generation“ zu sein. Die Betreuungsvereinbarung wird durch die*den Professor*in oder Nachwuchswissenschaftler*in verfasst und beinhaltet die fachliche und persönliche Einbindung der SHK am Institut oder Lehrstuhl sowie mögliche Einblicke in fachtypische (Netzwerk-)Veranstaltungen und die Art und Weise des persönlichen Austauschs. In den meisten Fällen stammen die Betreuenden selbst aus einem nichtakademischen Elternhaus und können sich somit sehr gut in die Situation der Studierenden hineinversetzen. Das Tandem verpflichtet sich, nach Ablauf der Förderung jeweils einen persönlichen Abschlussbericht zu verfassen und auch über die Laufzeit hinweg für anonymisierte Befragungen zur Verfügung zu stehen. Aufgrund der Einbindung des Projektträgers als externem Mittelgeber wird das Abhängigkeitsverhältnis zwischen Professor*in und SHK zudem abgeschwächt, was den Austausch vereinfacht. Erste Evaluationen zeigen, dass aus manchen Tandembeziehungen eine Art informelles Mentoring entstanden ist, das auch persönliche Gespräche, u. a. zum Umgang mit Krisen und Abbruchgedanken umfasste. Das Arbeitsverhältnis wurde zudem bei der Mehrzahl der Teilnehmenden der ersten Förderrunde über den Förderzeitraum hinaus verlängert. In Einzelfällen konnten Überlegungen, das Studium abzubrechen, durch die Teilnahme konkret entgegengewirkt und der Wunsch, einen Master oder eine Promotion anzustreben, konkretisiert werden. Das Pilot-Projekt der Universität zu Köln trägt damit positiv zur Verringerung der hohen Drop-out-Quote von Studierenden der ersten Generation bei und bestärkt die Studierenden auf ihrem persönlichen Bildungsweg.

⁵ Weiterführende Informationen:

https://verwaltung.uni-koeln.de/organisation/dezernat_2/sff/index_ger.html

2.2 Erste Generation Promotion Mentoring+

Seit 2017 existiert das Programm Erste Generation Promotion Mentoring+, das sich an Promovierende und Promotionsinteressierte aller Fakultäten mit einem nichtakademischen Familienhintergrund richtet. Das Programm basiert auf zwei Bausteinen: dem One-to-one-Mentoring sowie einem speziell auf die Zielgruppe zugeschnittenen, verbindlichen Workshop-Angebot. Jeweils im Herbst starten 15 Mentees in den einjährigen Durchlauf. Begleitet werden sie in dieser Zeit von einer*inem Mentor*in, die*der bereits promoviert ist und ebenfalls über einen nichtakademischen Familienhintergrund verfügt. Diese geteilte Erfahrung bildet die Grundlage für das Mentoring und einen vorurteilsfreien und offenen Umgang auf Augenhöhe. Die Themen, die im Tandem besprochen werden, richten sich nach den Bedürfnissen der*des jeweiligen Mentee. Die eigene soziale Herkunft ist dabei ein Aspekt, der nicht immer im Fokus steht, aber in vielen Bereichen seinen Wiederhall findet. Durch ein möglichst fachnahes Matching spielen zudem Themen wie Karriereplanung, Promotionsfinanzierung oder informelle Spielregeln innerhalb der jeweiligen Disziplin eine große Rolle. In den begleitenden Workshops reflektieren die Mentees etwa über ihr Selbstverständnis als Wissenschaftler*innen der ersten Generation und besuchen Seminare zur Selbstpräsentation und Karriereplanung. Ziel dieser Veranstaltungen ist es, Bereiche in den Blick zu nehmen, in denen Promovierende der ersten Generation Hürden wahrnehmen oder sich unsicher fühlen. Zusammen mit der persönlichen Beratung durch die*den Mentor*in und dem Austausch in der Gruppe werden die Mentees somit auf sehr vielfältige Art und Weise unterstützt und begleitet.

Zusätzlich konnte über das Programm an der Universität zu Köln ein Netzwerk von Erstakademiker*innen aufgebaut und etabliert werden. Inzwischen umfasst die Datenbank mehr als 80 potenzielle Mentor*innen aller Karrierestufen und Fakultäten, die sich bereit erklärt haben, eine*n Mentee ehrenamtlich zu unterstützen. Ihr Engagement begründen fast alle mit den eigenen Erfahrungen, die sie während ihres Studiums und/oder der Promotion gemacht haben. Rückblickend hätten sich viele selbst so ein Programm gewünscht und nutzen nun die Möglichkeit, ihr eigenes Wissen und ihre Erfahrungen weiterzugeben und sich für mehr Bildungsge-

rechtigkeit einzusetzen. Dass die Universität dieses Projekt fördert und wertschätzt, sendet dabei das positive Signal, dass die soziale Herkunft kein Tabuthema darstellt. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass es solch deutlicher Signale auch bedarf – immer wieder äußern Mentor*innen den Wunsch, nur Mentees aus anderen Fakultäten zu betreuen, damit die soziale Herkunft im eigenen Fachbereich nicht publik wird. Gerade hier zeigt sich, wie wichtig die nachhaltige Veränderung der gelebten Kultur innerhalb der Institution ist. Die Mentees wiederum sind nach ihrer Teilnahme stärker für die Thematik sensibilisiert, tragen sie in ihre Institute und Arbeitsgruppen und betrachten ihre eigene Herkunft nicht mehr als Defizit, sondern als Stärke. Auch dies trägt schrittweise dazu bei, den Blick auf die soziale Herkunft und damit die Hochschulkultur nachhaltig zu verändern.

3 Empowerment, Transfer und Vorbilder – Bausteine strukturverändernder Fördermaßnahmen

Die beiden vorgestellten Programme setzen vor allem auf den Transfer von (informellem) Wissen über unterschiedliche Statusgruppen hinweg. Als SHK bekommen die Teilnehmenden Einblicke in die Arbeitsabläufe an Instituten und Lehrstühlen, lernen dabei das Berufsfeld Hochschule und Wissenschaft kennen und knüpfen wertvolle Kontakte. Sie setzen sich aktiv mit ihrem beruflichen Werdegang auseinander und haben die Möglichkeit, sowohl ihre fachlichen als auch persönlichen Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Die Promovierenden erhalten mit ihrer*ihrem Mentor*in eine Ansprechperson, mit der sie sich auf Augenhöhe austauschen und vorurteilsfrei über Probleme, Sorgen und Zweifel sprechen können. Beide Gruppen erlernen informelles Wissen und Kompetenzen, die den meisten Teilnehmenden fremd waren, da niemand aus ihrem sozialen Umfeld sie ihnen vermitteln konnte. Die Mentor*innen sowie Professor*innen wirken als Vorbilder, beweisen sie doch, dass das Studium und der Weg zu einer Karriere als Wissenschaftler*in erfolgreich zu meistern ist. Innerhalb der Gruppen unterstützen sich die Teilnehmenden gegen-

seitig und machen die Erfahrung, dass ihre vermeintlichen Schwächen von anderen geteilt werden und sie nicht allein sind.

Beide Programme sind somit vor allem individuumsbezogene Maßnahmen, deren Ziel es ist, die Teilnehmenden im Umgang mit ihrer eigenen sozialen Herkunft zu „empowern“. Durch die Einbindung weiterer Statusgruppen sowie ihrer Ausrichtung auf wissenschaftliche Karrierewege wirken sie jedoch auch umfassend auf das System ein. Die Programme tragen zur Sensibilisierung der Hochschulmitglieder für die Thematik bei, um im Sinne des systemischen Ansatzes eine langfristige (Kultur-)Veränderung herbeizuführen.

4 Praxisempfehlungen

Abschließend soll noch einmal auf einige Punkte eingegangen werden, die sich aufgrund der praktischen Arbeit und der Erfahrungen an der Universität zu Köln als wichtig für eine gelungenes Diversity Management im Bereich Bildungsgerechtigkeit herauskristallisiert haben:

- Bildungsungerechtigkeit muss vor allem als strukturelles Problem begriffen und adressiert werden, um langfristig die Hochschulkultur in Bezug auf soziale Herkunft zu verändern. Um diesen Kulturwandel voranzutreiben und nachhaltig zu gestalten, brauchte es jedoch Maßnahmen, die sich an die Personengruppe selbst richten und diese mit konkreten Angeboten unterstützen. So können Einstellungs- und Verhaltensänderungen auf der individuumsbezogenen Ebene bewirkt werden, die langfristig Auswirkungen auf die systemische Ebene haben.
- Maßnahmen sind besonders wirkungsvoll, wenn sie möglichst viele Akteur*innen unterschiedlicher Statusgruppen an der Hochschule einbinden. Auf diese Weise kann informelles Wissen weitergegeben und eine größere Akzeptanz für das Thema geschaffen werden.

- Bildungsgerechtigkeit und soziale Herkunft dürfen nicht nur im Kontext Studium und Studienstart diskutiert und adressiert werden. Probleme und Hürden müssen in allen Hochschulbereichen und Karrierestufen identifiziert und thematisiert und Lösungsmöglichkeiten entwickelt werden.
- Der Einsatz für mehr Bildungsgerechtigkeit muss auch im Sinne der Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung betrachtet werden und nicht nur als reine Diversitätsmaßnahme.
- Hochschulen selbst müssen sich als (Re)Produzentinnen von Bildungsgerechtigkeit verstehen, um wirksam und nachhaltig Hürden im eigenen System abzubauen und eine Veränderung der Hochschulkultur zu erreichen.

5 Literaturverzeichnis

Bargel, H. & Bargel, T. (2010). Ungleichheiten und Benachteiligungen im Hochschulstudium aufgrund der sozialen Herkunft der Studierenden. In Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), *Arbeitspapier 202, Ungleichheiten und Benachteiligungen im Hochschulstudium aufgrund der sozialen Herkunft der Studierenden*. Düsseldorf.

Diehm, I., Kuhn, M. & Machold, C. (2017). Differenz und Ungleichheit in der Erziehungswissenschaft – einleitende Überlegungen. In dies. (Hrsg.), *Differenz – Ungleichheit – Erziehungswissenschaft. Verhältnisbestimmungen im (Inter-)Disziplinären* (S. 1-28). Wiesbaden: Springer.

Möller, C. (2013). Wie offen ist die Universitätsprofessur für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger? Explorative Analysen zur sozialen Herkunft der Professorinnen und Professoren an den nordrhein-westfälischen Universitäten. In *Soziale Welt*, 64, 341-360.

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V. (Hrsg.) (2017). Hochschul-Bildungs-Report 2020. Höhere Chancen durch höhere Bildung? Jahresbericht 2017/2018 – Halbzeitbilanz 2010-2015. Lünen.

Strategie Chancengerechtigkeit der Universität zu Köln (2018).
https://vielfalt.uni-koeln.de/fileadmin/home/bdahmen/PDFs/Strategie_Chancengerechtigkeit_DINA4.pdf, Stand vom 30. April 2020.

Autor*innen



Dr. Ann-Kristin KOLWES || Universität zu Köln, Personalentwicklung Wissenschaft || Albertus-Magnus-Platz, D-50923 Köln

www.pewiss.uni-koeln.de

a.kolwes@verw.uni-koeln.de



Anne HAFFKE || Universität zu Köln, Referat Gender & Diversity Management || Albertus-Magnus-Platz, D-50923 Köln

www.gedim.uni-koeln.de

a.haffke@verw.uni-koeln.de