

Eröffnung der ersten Tagung im Rahmen des EU-Projektes:

**„Aus- und Weiterbildung für Pädagogen und Bildungsmanager im Bereich
Diversity“** (543873-TEMPUS-1-2013-1-DE-TEMPUS-JPCR)

am 05. Februar 2014

Vortrag: Diversity als pädagogische Herausforderung

(Olga Graumann, Michael Pewsner)

Wir möchten das Problem von Diversity mit Hilfe einer Fabel veranschaulichen. Es ist auf den ersten Blick ersichtlich, dass nicht alle Tiere die gleiche Prüfungsaufgabe erfüllen können, nämlich auf diesen Baum zu klettern.

Damit ist der Begriff „Diversity“ bereits definiert:

Unter Diversity oder auch Heterogenität versteht man die Unterschiede zwischen den Menschen bezüglich Geschlecht, Alter, Ethnie, Religion, Behinderung, spezifischer Persönlichkeitsmerkmale etc.

Wenn wir damit jedoch nur sagen wollen, dass alle Menschen verschieden sind, dann ist das eine Banalität.

Weshalb also treffen sich hier Rektoren, Prorektoren und Wissenschaftler aus 18 verschiedenen Universitäten und Akademien aus 7 ost- und westeuropäischen Universitäten um ein Projekt zu diesem Thema zu beginnen?

I. Diese Frage versuchen wir mit 4 Thesen zu beantworten:

These 1

Bekanntlich ist eine Kette nur so stark wie ihr schwächstes Glied. So ist es auch in jeder modernen Gesellschaft, die sich im Spannungsfeld zwischen Homogenisierungs- und Heterogenisierungs- Prozessen befindet. **Wie** eine Gesellschaft mit Diversity umgeht, das ist hier die Frage.

These 2

In einer globalisierten Welt muss mit mobilen Lebensweisen gerechnet werden deshalb muss jede Gesellschaft sehen, **wie** sie mit Vielvölkerstaatlichkeit umgeht und wie sie Zuwanderer integriert.

These 3

Keine Gesellschaft kann es sich leisten, Begabungsreserven - welcher Couleur auch immer -, die sich in jeder Sozialschicht finden lassen, nicht zu nutzen.

These 4

Der Bildungsbereich steht an herausragender Stelle, um zur Bewältigung dieser Herausforderungen etwas beizutragen.

Zu These 1:

Interessante Fragen sind in diesem Zusammenhang:

Weshalb ist Heterogenität gerade jetzt ein Thema? Wann wird in einer Gesellschaft welches Heterogenitätskriterium wahrgenommen? Wann wird z.B. die Gleichstellung von Mann und Frau diskutiert, wann die Herstellung von Normalität für Behinderte? Diese Fragen können wir hier nicht beantworten. Wir können jedoch davon ausgehen, dass die jeweiligen gesellschaftlichen Bedingungen, die Wirtschaftslage sowie die herrschenden Normen und Werte zu den je unterschiedlichen Zeiten bestimmen, vor welche Diversitäten sich eine Gesellschaft gestellt sieht und wie sie mit diesen umgeht.

Und wir können festhalten, dass Heterogenität in den verschiedenen Ländern unterschiedlich wahrgenommen wird. Doch allen Menschen ist etwas gleich: Das Bedürfnis, Homogenität herzustellen. Homogenität bedeutet Überschaubarkeit, Berechenbarkeit, Vertrautheit – jeder von uns kennt das: Wir verbringen unsere Freizeit mit Menschen, die etwa gleiche Vorstellungen, Kenntnissen und Interessen haben wie wir. Wir fühlen uns wohler in einer homogenen Gruppe als in einer heterogenen. In jeder Gesellschaft gibt es Prozesse, die homogenisierend, vereinheitlichend aber zugleich auch heterogenisierend wirken. „Gleichheit und Differenz stehen in einem Spannungsverhältnis, das nicht einseitig aufzulösen ist“ ... „Erst diese dialektische Sichtweise erfasst die Spannung von Homogenisierungs- und Heterogenisierungsprozessen“ schreibt Wenning (2004, S. 565/567). Wir müssen daher immer beide gesellschaftlichen Prozesse betrachten, die homogenisierenden und die heterogenisierenden.

Heterogenität unter Menschen ist weder „gut“ noch „schlecht“ – durch sie ist jede Gesellschaft und jede Gemeinschaft gekennzeichnet. Erst wenn Unterschiede hierarchisiert und in „gut“ oder „schlecht“ eingeteilt werden, wenn sie sich „störend“ in der Gruppe auswirken oder als „störend“ wahrgenommen werden, werden sie zum Problem.

Auch wenn wir uns alle Homogenität wünschen, so werden wir doch in den meisten Lebensbereichen mit Heterogenität konfrontiert und wir konstatieren, dass Diversity und Pluralität derzeit weltweit brisante politische und wirtschaftliche Themen sind (s. UNESCO Weltkonferenz 1994; UNO Generalversammlung 2006; Annahme der UN-Konvention von der EU 2010 etc.).

Zu These 2:

Integration von Migranten ist heute eine der großen Herausforderungen der sich alle west- und osteuropäischen Länder stellen müssen.

Integration ist zunächst eine nationale Angelegenheit, doch die Länder können voneinander lernen: diejenigen, die schon länger integrative Maßnahmen betreiben von denen, die erst jetzt damit anfangen. Integration erfordert die Anstrengung von allen – von den Migranten selbst, von den Menschen des aufnehmenden Landes, von der Politik.

Eine erfolgreiche Integrationspolitik bedeutet:

- Dialog und enge Zusammenarbeit mit den Migranten
- Nutzung von Potenzialen, die die Migranten mitbringen
- Eine aktive Bürgergesellschaft, die sich für die Integration verantwortlich fühlt
- Zielgerichtete Förderkonzepte zur Eingliederung, insbesondere im Bereich des Erwerbs der Nationalsprache
- Schaffung von Netzwerken zwischen sozialen Einrichtungen, Arbeitsämtern, Wohlfahrtsinstitutionen, Stiftungen (Mercator)
- Integration begabter Migranten in der Wissenschaft
- Kulturelle Integration z.B. durch Gründung von Arbeitsgemeinschaften
- Stärkung der Engagements gegen Fremdenfeindlichkeit

Zu These 3:

Die Berücksichtigung der Vielfalt im Bildungssektor ist wesentlich für die Gesellschaft, denn – wie die OECD 2010 feststellt –, die Folgekosten nicht genutzter Chancen und gescheiterter Biografien sind auf Dauer höher als die Investitionen in eine möglichst leistungsfähige und gerechte Erziehung und Bildung (vgl. OECD 2010).

Binnenmigration, internationale Migration, Förderung intellektueller Ressourcen (Humankapital), Ausgleich soziokultureller Probleme haben nicht nur politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Bedeutung, sondern sind auch relevante Herausforderungen für die Bildungspolitik.

Das bedeutet, dass Diversity zu einem wichtigen Faktor im gesellschaftlichen Leben geworden ist.

Zu These 4:

Das Bildungswesen übernimmt bekanntlich gesellschaftliche Funktionen wie: Qualifikation, Sozialisation, Selektion, Allokation, Reproduktion, Kulturüberlieferung us.w. Schulbesuch und schulische Sozialisation helfen, eine Idee des „funktionierenden Bürgers“ durchzusetzen (Wenning 2004, S. 567) und Standards festzulegen. Ökonomisch und politisch ist dies von großer Bedeutung, denn diese Standardbildung wirkt systemerhaltend. Das bedeutet aber auch, dass alle Bürger, auch die Migranten, sich den nationalen Standards anpassen sollten. Hier beginnen die Herausforderungen - denken wir nur an die verschiedenen Religionen, die je eigene Wertvorstellungen vermitteln sowie die verschiedenen kulturell geprägten Erziehungsvorstellungen der Eltern.

Die Bildungseinrichtungen sind aufgefordert, auf die Verschiedenheiten zu reagieren und eine Balance mit den im Land herrschenden Normen und Wertvorstellungen zu erwirken, wenn sie ihrer Funktion, jedem eine Bildungschance zu eröffnen, gerecht werden wollen. Aus einer OECD Studie 2010 wissen wir: Je höher Menschen qualifiziert sind, desto niedriger ist ihr Arbeitslosigkeitsrisiko. Gut ausgebildete Arbeitskräfte sind einer der wichtigsten Pfeiler für Wohlstand und Wachstum.

II. (Analyse auf systemischer Ebene)

Die Frage, vor die sich heute alle Länder gestellt sehen, ist: Sind wir im Bildungsbereich auf die Herausforderung, für alle eine chancengerechte Entwicklung zu ermöglichen, vorbereitet?

Im Folgenden werden wir der Frage nach Diversity als pädagogische Herausforderung nachgehen, indem wir die institutionellen Ebenen kurz betrachten: **Schule, Hochschule, soziale Einrichtungen, Unternehmen**

II. 1 Schule

Wenn innerhalb der Pädagogik über Diversity/Heterogenität in der Schule diskutiert wird, stehen zwei Schlagworte im Mittelpunkt: Differenzierung und Individualisierung.

Dies sind zunächst theoretische Begriffe von großer Allgemeinheit, doch sie werden benutzt, um den Lehrern zu suggerieren, dass sie damit alle Probleme lösen können. Die Kluft zwischen Theorie und Praxis ist jedoch in der Regel zu groß. Zum einen ist die Theorie oft nicht praxisgerecht aufbereitet, zum anderen stellt die Praxis zu hohe Anforderungen an die Passung abstrakter Theorien auf konkreten Unterricht. Kurz gesagt: Die Lehrer wissen, dass sie in ihrem Unterricht differenzieren und individualisieren müssen, um jedem Kind gerecht werden zu können, es gelingt ihnen aber im Schulalltag eher nicht. Es gibt empirische Studien, die nachweisen, dass Förderung sehr häufig wenig strukturiert und zielorientiert verläuft (vgl. Matthes 2006).

Empirische Untersuchungen – auch in Ländern, die sich bereits lange mit integrativen Maßnahmen befassen, haben ergeben, dass Lehrer nur unzureichend lernen, wie man das kulturelle Repertoire der Migrantenkinder nutzen kann und dass Lehrkräfte unsicher sind im Umgang mit multikulturellen Schülern (vgl. Auernheimer 1996). Am stärksten wird Integration durch mangelnde Kenntnis der offiziellen Sprache behindert. Heute herrscht immer noch der Gedanke vor, gesellschaftliche Einsprachigkeit wäre eine Selbstverständlichkeit (Gogolin 1994). Diese Einsprachigkeit war jedoch zu allen Zeiten nur eine Idee, denn Immigrationsbewegungen hat es immer gegeben wie auch Vielvölkerstaaten. Sprachliche Heterogenität ist also der Normalfall und nicht die Ausnahme!

Eine große Rolle spielt auch die Lehrereinstellung (Graumann 2002, S. 228, 423f).

Problematisch ist insbesondere das unter den Lehrkräften weit verbreitete „Homogenisierungsdenken“. Einstellungsänderungen sind erforderlich, um Vielfalt (von behindert bis hochbegabt) differenziert wahrnehmen zu können und somit die Strukturen für eine kontinuierliche individuelle Förderung zu schaffen.

Pädagogen in allgemeinbildenden Einrichtungen und Bildungsmanager brauchen eine intersektionale Sichtweise.

Pädagogen in allgemeinbildenden Einrichtungen und Bildungsmanager brauchen eine intersektionale Sichtweise im Sinne von Capability Approach (wörtlich übersetzt: Annäherung an die Befähigung; Fähigkeitsansatz - Verwirklichungschancen), da sie es nicht ausschließlich mit bestimmten Arten von Diversity zu tun haben, sondern mit Gruppen und Organisationen konfrontiert werden, die alle Facetten der Vielfalt widerspiegeln (physische Beeinträchtigungen, Sprachprobleme, kulturelle Prägungen, soziale Verwahrlosung, Hochbegabung und in verschiedenen Kombinationen wie z.B. physische Beeinträchtigungen plus Hochbegabung). Dadurch entsteht ein Bedarf an Pädagogen, die kompetent und ganzheitlich mit diesen Verschiedenheiten umgehen können.

II. 2 Hochschule

Wenn wir in der Geschichte der europäischen Universität zurückschauen, sehen wir, dass sich die Mitglieder der universitären Kultur weniger durch Heterogenität als durch Homogenität auszeichneten: Je nach Fachdisziplin war die Studenten- wie die Dozentenschaft vorwiegend männlich, aus der Oberschicht stammend, nationaler Herkunft und nicht behindert.

Betrachtet man die letzten 50 Jahre Hochschulentwicklung, so zeigen sich jedoch enorme Veränderungen. Heute ist Diversity in der Hochschule auf zwei Ebenen bedeutsam:

1. Zum einen spielt der Umgang mit Heterogenität innerhalb des Personals und der Studentenschaft eine zunehmend größere Rolle.
2. Zum anderen werden die Curricula verschiedenster Studiengänge mit Modulen zu Diversity, Heterogenität, Individuelle Förderung ergänzt, Professuren mit der Denomination „Heterogenität“ oder „Diversity“ besetzt sowie eigene Profilstudiengänge, Promotionskollegs und Weiterbildungsstudiengänge eingerichtet.

Zu 1.

Der gleichberechtigte Zugang zu den Hochschulen ist in den Ländern in der Regel gesetzlich garantiert. Die soziale Herkunft, der Migrationshintergrund und das Geschlecht sind jedoch bis heute die Indikatoren, die maßgebend sind, ob ein Hochschulstudium aufgenommen wird oder nicht. D.h. Kinder aus Akademikerfamilien studieren immer noch sehr viel eher als Kinder aus bildungsfernen Familien. Gleiches gilt für Kinder aus Migrantenfamilien.

Bezüglich des Geschlechts hat sich in den Hochschulen in den letzten Jahrzehnten viel getan und der Trend zur stärkeren Beteiligung von Frauen an der Hochschulbildung geht weiter, wobei der Anteil von Frauen mit einer Professur je nach Fachdisziplin weiterhin sehr unterschiedlich ist (70 % in den Kulturwissenschaften und 20 % in den Ingenieurwissenschaften).

2006 beschlossen die Vereinten Nationen die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Doch erst für wenige Hochschulen ist der Umgang mit Studierenden, die

z.B. eine Seh- oder Hörschädigung haben, nicht selbstverständlich, zumal es in der Regel an entsprechenden Hilfsmitteln fehlt. Auch die Umsetzung einer „barrierefreien Hochschule“ steckt in der Regel noch in den Anfängen.

Zu 2.

Jede Universität braucht eine starke und lebendige Universitätskultur. Für Hochschulen ist es entscheidend, dass sie die Heterogenität und Komplexität als eine der bedeutendsten Ressourcen sieht. Die Hochschule steht - wie kaum eine andere Institution – in der Tradition der Weltoffenheit – Wissenschaft kennt keine Grenzen, keine Landesgrenzen aber auch keine Grenzen bezüglich der Menschen, die die Wissenschaft betreiben. Weder Behinderung, noch die Hautfarbe noch das Geschlecht, noch die Herkunft spielen eine Rolle, wenn es um wissenschaftliches Arbeiten geht. Die einzigen hier entscheidenden Kriterien sind die wissenschaftlichen Leistungen.

Die Forderungen lauten daher:

- Verankerung aller Maßnahmen bezüglich Diversity im Hochschulentwicklungsplan
- Diversity nicht als Problem, sondern als Ressource zu sehen

II. 3 Soziale Einrichtungen

In sozialen Einrichtungen ist Diversity und Integration schon seit Langem Thema und wird heute insbesondere unter dem Stichwort „Bildungslandschaften“ diskutiert. Dem Konzept Bildungslandschaft liegt ein ganzheitliches Bildungsverständnis zu Grunde, welches davon ausgeht, dass Lernen besonders in der Kinder- und Jugendphase zum größten Teil außerhalb von Schule statt findet.

Der Begriff Bildungslandschaft beschreibt ein Konzept der Jugend- und Bildungspolitik, das darauf abzielt, Schulen und außerschulische Bildungseinrichtungen zu vernetzen und durch verstärkte Kooperationen Kindern und Jugendlichen bessere Bildungsbedingungen und vielfältige Bildungsmöglichkeiten zu bieten. Wir unterscheiden zwischen regionalen, kommunalen und lokalen Bildungslandschaften.

Die Hauptziele sind:

- Übergänge zwischen den Bildungseinrichtungen und –etappen optimal zu gestalten
- Standortfaktor Bildung stärken
- Integration benachteiligter Bevölkerungsgruppen vorantreiben
- Öffnung der Bildungseinrichtungen in den Stadtteil

Diese Prozesse müssen in einem dialogischen Verfahren zwischen den Beteiligten, die ein Grundinteresse und Mitwirkbereitschaft signalisieren sollten, entwickelt werden.

II. 4 Unternehmen

Im Bereich Wirtschaft und Unternehmen hat sich der Begriff „ Diversity Management“ etabliert.

Das Konzept des Diversity Management wurde ursprünglich in den 1980er Jahren in den USA entwickelt und fand erst Ende der 90er Jahre seinen Weg nach Europa.

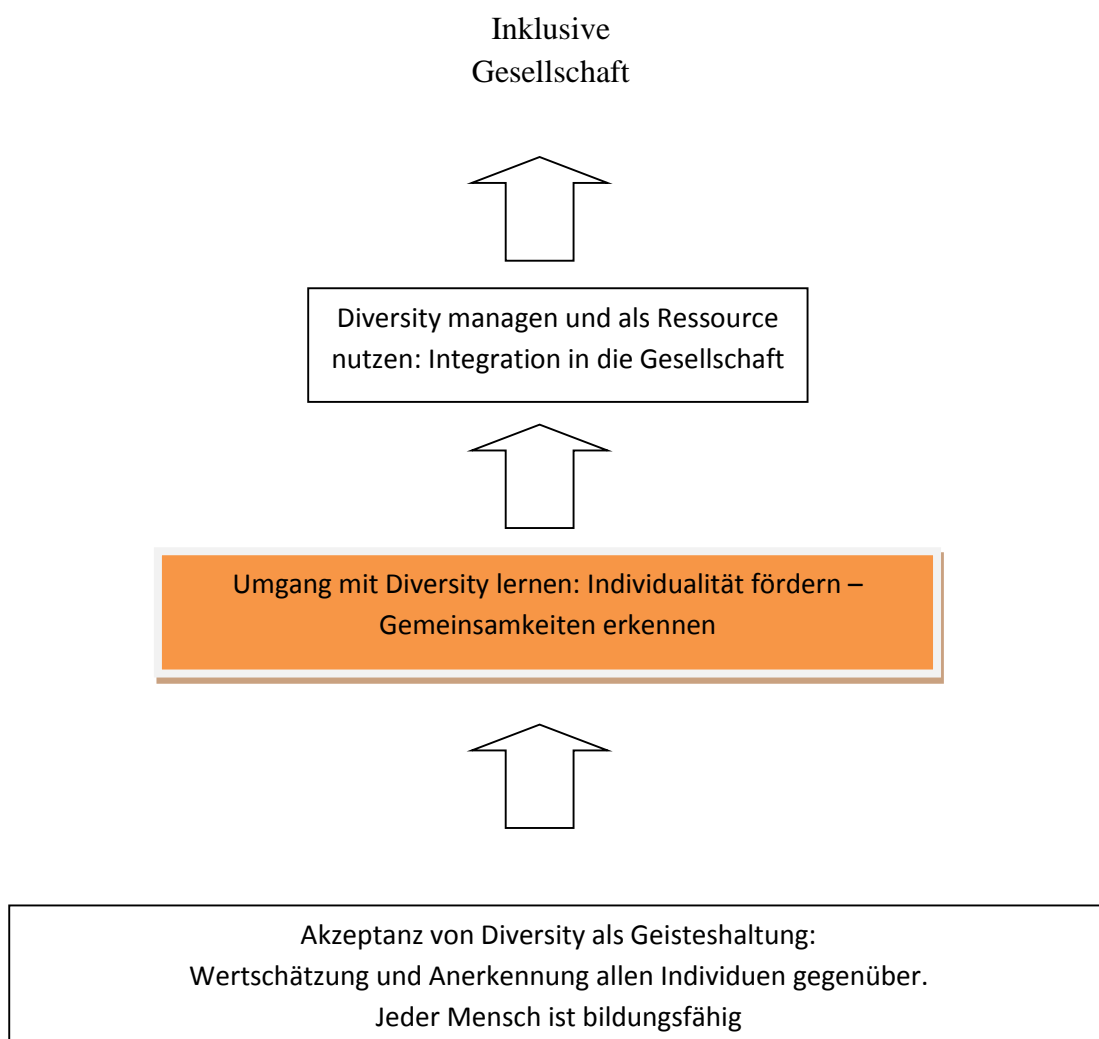
Der Leitgedanke des „Diversity Management“ ist: Die Wertschätzung der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Die Verschiedenheit der Beschäftigten wird daher bewusst zum Bestandteil der Personalstrategie und zur Organisationsentwicklung gemacht. Dabei geht es um Vielfalt in mehrfachem Sinn - zum einen um äußerlich wahrnehmbare Unterschiede wie ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter und körperliche Behinderung, zum anderen um affektive Unterschiede wie weltanschauliche beziehungsweise religiöse Orientierung und Lebensstil.

Untersuchungen haben ergeben: Vielfalt ist die stärkste Ressource von Unternehmen, wenn die unterschiedlichen Talente und Potenziale des Personals effektiv gefördert und genutzt werden und wenn diese Vielfalt gezielt gemanagt wird (Finke 2006, S. 15 und 22).

III. Übergang zu unseren Projekten

Bisher haben wir den Begriff „Inklusion“ vermieden, obgleich er heute weltweit diskutiert wird und in den Themenkreis „Diversity“ zwangsläufig gehört.

Wir wollen unsere Sichtweise mit folgender Graphik veranschaulichen:



Die erste Stufe: Wir müssen akzeptieren, dass Diversity eine Geisteshaltung ist. Zweite Stufe: Wir müssen lernen, mit Diversity umzugehen. Dritte Stufe: Erst jetzt können wir Diversity als eine Ressource nutzen. Und dann erst können wir von einer Inklusiven Gesellschaft sprechen.

Inklusion ist aus unserer Sicht eine Lebens- und Daseinsform, die als Basis die Akzeptanz von Diversity haben muss. Die nächste Stufe ist dann zu lernen, mit Diversity umzugehen und erst dann kann Diversity als Ressource genutzt werden. Wenn wir das geschafft haben, sind wir auf einem guten Weg zu einer inklusiven Gesellschaft.

Es geht hier um eine Vision und wir versuchen, uns ihr zu nähern. Das wollen wir auch mit unserem Projekt, indem wir diese Ziele verfolgen:

- Länderübergreifende Vernetzung und internationale Ausrichtung der Aus- und Weiterbildungsangebote in Diversity-Pädagogik und Diversity-Management zur Zusammenführung der Best Practice der Bildungseinrichtungen.
- Modernisierung der Curricula für die Bachelorstufe mit pädagogischem Profil durch modularisierte thematische Cluster in Diversity.
- Entwicklung des Curriculums für die Masterstufe „Bildungsmanagement in heterogenen Organisationen“.
- Entwicklung von Modulen für die Weiterbildung in Diversity-Pädagogik und – Management.
- Internationale Tandembetreuung der Doktorarbeiten in Diversity.
- Netzworfbildung in lokalen Bildungslandschaften zur Inklusion von Randgruppen.
- Schaffung eines inklusiven Milieus an den Hochschulen.

Mit unseren vorherigen Projekten haben wir eine gute Basis geschaffen:

Es wurde die Academy for the Humanization of Education gegründet mit dem Ziel, den Wissenschaftstransfer im Bildungsbereich zwischen europäischen (West-, Mittel- und Osteuropa) und außereuropäischen Ländern zu fördern, erziehungswissenschaftliche Lehre und Forschung zu unterstützen, die zur Humanisierung eines freiheitlichen, demokratischen und sozialgerechten Bildungswesens einen Beitrag leisten.

Wir haben seit 2006 Erfahrungen gesammelt mit dem Integrated degree course „Educational Science B.A. and M.A. with Double Degree“ in cooperation between the University of Hildesheim and the State University of Novgorod, supported by the DAAD.

Im ersten Projekt im Rahmen von Tempus „Consecutive university courses in educational management“ haben wir zahlreiche Module im Bereich educational management entwickelt, auf die wir im zweiten Projekt aufbauen konnten.

Das besondere des Projektes war nicht nur die Zusammenarbeit bei der Entwicklung der Module sondern auch die Zusammenführung der Best Practice der Netzwerkuniversitäten,

durch die die Synergieeffekte der Bildungsqualität erhöht werden konnten. Das bedeutete, dass die Studenten, die an einer Universität immatrikuliert waren zur gleichen Zeit an den besten Vorlesungen im Netzwerk durch die neuen Technologien teilnehmen konnten.

In der Vorbereitungsphase stellten wir die Frage, ob es besser ist, sogenannte alte Partner zu halten, die ihre Stärke über reinen langen Zeitraum bewiesen haben oder ob es besser ist, die Basis der internationalen Kooperation zu erweitern und neue Universitäten und neue Länder in eine intensive Netzwerkarbeit einzubeziehen.

Die zweite Variante schien uns produktiver zu sein.

Bei der Auswahl der Partner orientierten wir uns an der Theorie von Mark Granovetter über die „Stärke der schwachen Beziehungen“ und die „Schwäche der starken Beziehungen“. Unter Berücksichtigung dieser Theorie können wir davon ausgehen, dass Stagnation im Netzwerk eintritt, wenn die Partner immer die gleichen sind. Daher sind wir sehr froh, dass wir nun beides haben: Erfahrene Mitglieder bisheriger Konsortien und neue Partner, die neue Ideen und Sichtweisen einbringen und letztlich schwache Beziehungen in starke Beziehungen verwandeln.

Wir wünschen unserem Projekt eine gute Zusammenarbeit und viel Erfolg.

Literatur:

Auernheimer, Georg (1996): Dick, Rolf van; Petze I, Thomas; Wagner, Ulrich (Hrsg.): Interkulturalität im Arbeitsfeld Schule. Empirische Untersuchungen über Lehrer und Schüler. New York, München, Berlin: Waxmann

Czock, Heidrun; Radtke, Frank Olaf: Sprache. Kultur. Identität Die Obsessionen der Migrationspädagogin. In: Stüwe, Gerd; Peters; Friedhelm (Hrsg.): Lebenszusammenhänge von Ausländern und pädagogische Problematik Zur Kritik traditioneller Lernorte und Beispiele aktivierender Sozialarbeit. Bielefeld: AJZ, S. 37- 79, 1984.

Czock, Heidrun: Zur Logik des institutionellen Umgangs mit Migrantenkindern oder: „da sind einfach Lücken und Differenzen, die man nicht schließen kann“. In: Kalpaka, Annita; Rätzkel, Nora (Hrsg.): Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein. Berlin: Express-Edition, S. 92–103, 1986

Finke, Merve (2006): Diversity Management. Förderung und Nutzung personeller Vielfalt in Unternehmen. München und Mering: Rainer Hampp Verlag

Krauthausen, G.; Scherer, P. (2010): Umgang mit Heterogenität. Natürliche Differenzierung im Mathematikunterricht der Grundschule. Publikation des Programms SINUS an Grundschulen. Universität Kiel © IPN

Matthes, G. (2006): Individuelle Lernförderung bei Lernstörungen. Verfügbar unter: <http://opus.kpv.de/ubp/volltext/2006/635/>, 15.12.2006

Reh, Sabine: Warum fällt es Lehrerinnen und Lehrern so schwer, mit Heterogenität umzugehen?–Historische und empirische Deutungen. In: Die Deutsche Schule, 97. Jg., H. 1, S. 76-86, 2005.

Wischer, Beate: Heterogenität als komplexe Anforderung an das Lehrerhandeln. Eine kritische Betrachtung schulpädagogischer Erwartungen. In: Boller, Sebastian; Rosowski, Elke; Stroot, Thea (Hrsg.): Heterogenität in Schule und Unterricht. Handlungsansätze zum pädagogischen Umgang mit Vielfalt. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, S. 32-41, 2007a

Wolter, André (2011): Ungleichheit in der Hochschulbildung: kein neues Thema. http://www.migration-boell.de/web/integration/47_2765.asp (gelesen am 7.5.2011)