

humboldt chancengleich

9. Jahrgang | Dezember 2017

Schwerpunkt

HOCHSCHULE UND
GESELLSCHAFTLICHE
VERANTWORTUNG –
Vielfalt als Ziel

HOCHSCHULEN ALS
ORTE DER INKLUSION

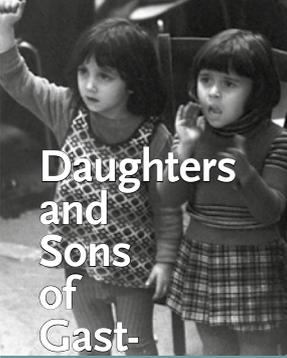
Richterschaft und
Diversity

INTERSEKTIONALES
MENTORINGPROGRAMM



fokus frau

Sichtbarkeiten(en).
Wahrnehmung – Repräsentation – Politiken



Daughters and Sons of Gastarbeiters

„Sie folgten ihren Eltern aus den Dörfern Anatoliens, Südeuropas und des Balkans nach Deutschland oder kamen in einem Arbeitsverfaher der Bundesrepublik zur Welt. Ihre Väter und Mütter sollten in Deutschland als –Gastarbeiter:innen der Wirtschaftsaufschwung beifolgen.“
Caroline von Humboldt-Tagung

16. Mai 2017
10.00 – 19.30 Uhr
www.cvh-tagung.de

Sichtbarkeit(en).
Wahrnehmung – Repräsentation – Politiken
Caroline von Humboldt-Tagung

Podiumsdiskussion
Prof. Dr. Susanne Bauer
Prof. Dr. Claudia Drazil
Prof. Dr. Gabriele Medler
Prof. Dr. Dr. Edla Klipp
Prof. Dr. Iris Darmann
Moderation
Jörg Thadeusz

Frauen und Karriere in der Wissenschaft
Meet the Prof.

Workshops
Networking & Fundraising
Wissenschaftliches, interdisziplinäres Speed Dating

Lesung & Gespräch mit dem Autor „innenkollektiv“
Daughters and Sons of Gastarbeiters

16. Mai 2017
10.00 – 19.45 Uhr
www.cvh-tagung.de

Veranstaltungsort:
Hausgebäude
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6, 10099 Berlin
Veranstaltet vom Team der zentralen Frauenbeauftragten
Anfragen für Catering/Bar/Schreibstube, Anmeldefrist siehe bis zum 10. Mai 2017
anmeldung_cvh-tagung@hu-berlin.de

STUDIERT DU ALS ERSTE_R IN DEINER FAMILIE?

TRAINING_MENTORING_NETWORKING

„erstgen“ bietet Dir als Studen_tin mit nicht-akademischem Hintergrund ein Mentoring und Empowerment an. Du lernst andere first generation Studierende kennen und erarbeitest Strategien, Dein Studium erfolgreich zu meistern.

„...erstgen“ beginnt das Studium können die Anforderungen und die Anwesenheit und -schulische sehr erschwerend und belastend sein.
„Frage“ andere Studienanfänger_innen mit Student_innen im Master- oder Promotionsstudium zusammen, die vor Kurzem vor den gleichen Herausforderungen standen.“

16. März 2016
14-16 Uhr

Erstgenstudium im Hauptgebäude der Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 5
Hauptkampus

Caroline von Humboldt-Tagung

FRAUEN & FLUCHT
Internationaler Frauentag 2016
UNTERBROCHENE BILDUNGSWEGE

Begrüßung:
Prof. Dr. Beate Marzelle
Vizepräsidentin für Frauen, Personal und Statistik
Erfüllung der Frauenquotenplanung
Dr. Ursula Fährsch-Grubert
Tutorin (Mitarbeiterin)

Pro Menschenschichte – Contra Versuche.
Warum Europa und Deutschland dem Anstieg der Flüchtlingszahlen gewachsen sind
Laura Poterius (Journalistin, Antirassismusstiftung)

Moderation:
Dr. Ines Kappert

Gespräch:
Prof. Dr. Marianne Brandtner
Prof. Dr. Nalika Frensdorf
Anja Lorenzen
Sibille Vogel
unabhängige Erziehung

16. März 2016
14-16 Uhr

Erstgenstudium im Hauptgebäude der Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 5
Hauptkampus

Caroline von Humboldt-Tagung

LProfessional
Graduate Program Mitte

Für Promovendinnen* und Postdoktorantinnen* der Geistes- und Sozialwissenschaften an der HU

Sie wünschen sich
gesetze Qualifizierung
und Unterstützung für
den Arbeitsmarkt?

Stärken Sie Ihre
Potenziale, und ver-
größern Sie Ihre
Chance auf dem
Arbeitsmarkt!

Neues intersektionales
Förderprogramm für
Frauen*, u.a. mit migra-
tischen Biographien,
verschiedenen ethnischen
und religiösen Hintergrün-
den, sowie Frauen* mit
körperlicher
Beeinträchtigung.

Wir bieten Ihnen:
Mentoring
Shadowing
Coaching
Networking
Vorträge
Workshops

RESTPLÄTZE FREI!
Bewerbungsfrist verlängert bis zum 12. Nov. 2017
www.frauenbeauftragte.hu-berlin.de

Kontakt:
Sana Shah
Jasmina Rodil
Lpromitte.fg@hu-berlin.de
www.frauenbeauftragte.hu-berlin.de

Hidden Figures?
Perspektiven und Chancen für Frauen in den Naturwissenschaften heute

Aufbauveranstaltung für das Programm WINS Adresshof unter dem Dach von FINCA

PROGRAMM
Begrüßung
Prof. Dr. Ulrike Kalle
Dekan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät
Gastgeber:
Dr. Ursula Fährsch-Grubert
Zentrale Frauenbeauftragte
Filmvorführung von Hidden Figures – Unverkennbare Heldinnen (USA 2016)

Podiumsdiskussion:
Prof. Dr. Peter Frensch, Vizepräsident der HU
Prof. Dr. Claudia Drazil, Institut für Physik
Prof. Dr. Carsten Tschinkel, Institut für Mathematik
Dipl.-Ing. Karin Eichentopf, Abteilungsleiterin im DLR-Institut für Raumfahrtforschung
Moderation: Dr. Petra Metz, Programmkonordinatorin WINS Adresshof
Gastgeber

26. September 2017, 15:00 – 18:00 Uhr
im Institut für Physik, Christen-Carsthen-Hörsaal,
Hausvogelstr. 14a, Berlin

Caroline von Humboldt-Tagung

Caroline von Humboldt
Lecture

Caroline von Humboldt:
Klassik - Romantik - Postmoderne

9. Juni 2016
Raum 2103
16 – 18 Uhr

Dagmar von Cserdoff und
Hannah Lotte Lund im
gemeinsamen Gespräch.

Anlässlich des 250. Geburtstag
von Caroline von Humboldt

humboldt chancengleich
8. Jahrgang | Dezember 2016

Schwerpunkt
Frauen und Flucht
Verfügt als Chance
WAS IST INTEGRATION?
Lebenssituation
gefluchteter Frauen
in Deutschland
REFUGEES WELCOME
AN DER HU
Frauen an der
Spitze
Sibille Kunst
Eva Inés Oberegell



Editorial

Liebe Leser_innen,

Am 7. November diesen Jahres entschied das Bundesverfassungsgericht, dass ein drittes Geschlecht im Personenstandsregister eingeführt werden muss. Damit ist zumindest in der Gesetzgebung die Binarität der Zweigeschlechtlichkeit überwunden. Was das für die Praxis heißt, wird sich zukünftig zeigen, aber dass damit ein Schritt in die richtige Richtung gegangen wurde, ist unbestritten.

Das Thema der aktuellen Ausgabe der *humboldt* chancengleich ist „Hochschule und gesellschaftliche Verantwortung. Vielfalt als Ziel“. Unsere Überlegungen dazu begannen mit der Vorbereitung für den Frauentag 2017 an unserer Universität. Wie, so haben wir uns gefragt, können die Hochschulen weniger ein Paralleluniversum sein, sondern vielmehr auch wieder ein Ort der Intervention werden, der als gesellschaftlicher Ort gesellschaftliche Entwicklungen mit einem kritischen/innovativen Impetus – (mit)gestaltet und begleitet und damit das Humboldtsche Bildungsideal in die Gegenwart überführt.

Entstanden ist aus diesen Überlegungen eine sehr instruktive Podiumsdiskussion am 8. März und nun diese Ausgabe der *humboldt* chancengleich. Der Schwerpunkt liegt auf dem Aspekt der Vielfalt, der Diversität und ich freue mich

sehr, dass André Wolter die Begriffe Diversity und Chancengleichheit auslotet. Sie werden sehen, dass es hier doch noch einiges an Begriffsunklarheiten gibt – wann sprechen wir von Diversity, wann von Chancengleichheit oder gar Chancengerechtigkeit? Eine andere Frage lautet: Wer ist überhaupt an der Hochschule vertreten. So zeigt bspw. Christina Möller, dass weibliche Professorinnen aus der weißen Mittelschicht kommen. Maureen Maisha Auma betont die Wichtigkeit von diskriminierungskritischen Maßnahmen, um die Korrelation von Herkunft und Bildungserfolg aufzubrechen.

Dass es viel zu tun gibt, das wissen wir. Doch wie kann eine chancengerechte Organisationsentwicklung vorangebracht werden, wie können zugehörige Forderungen in universitäre Steuerungsprozesse Eingang finden?

Konkrete Beispiele wie das der Goethe-Universität in Frankfurt/Main zeigen, wie und in welcher Form Universitäten Wege beschritten haben, um Pluralität herstellen zu können – auch wenn dabei manchmal die Begrifflichkeiten noch nicht immer ganz klar zu sein scheinen.



Dr. Ursula Fuhrich-Grubert

Seit 2009 zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin
Tel. +49 (0) 30 2093 - 12830
frauenbeauftragte@hu-berlin.de

Foto: Bernd Prusowski

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre

Ihre

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert
Zentrale Frauenbeauftragte

einziges Gefühl und von Lieb und
 von Tod, Stundlich kann, so giebt es doch
 ist es die Erinnerung der Vergangenheit
 Gegenwart, was wir uns ganz ab
 lassen Tage. Die Welt ist ein
 ...

11 6. 172.1

Paul von G...
 ...

Ach, mein herzenslieber Wilhelm, ich bin sehr matt und angegriffen, eine Serie von prachtvollen Dinners und klugen Reden, von Soiréen und Séancen liegt hinter uns. Alle Welt feierte Deinen Ehrentag. 250 Jahre alt, das ist mehr als beachtlich, chapeau! Und wie sie Dich priesen in all ihren Reden: Deine Klugheit, Deine Weisheit, Dein Genie. In der Akademie und der Universität ließen sie Dich leben, wie es ja nur richtig ist, und es hat mich in der Seele tief berührt zu sehen, wie Deine Ideen lebendiger schienen als Du selbst.

Ach, ich weiß noch, wie Du damals in Tegel bis tief in die Nacht hinein über dem Baskischen brütetest, und wie Du bei Kerzenschein der Quichua-Sprache mächtig zu werden rangst. Derweil habe ich unsere lieben Kinder zu Bett gebracht und ihnen Deine Geschichte vom Stierkampf vorgelesen, auf dass sie Schönes träumen mochten. Und wie Du in den frühen Morgenstunden, bevor Du ins Kabinett eiltest, über die Universität schriebst: das Feuer im Ofen war noch gar nicht entfacht, alles düster, alles klamm, doch Du, mein Herz, erwärmtest Dich an Deinen Gedanken, und Blitze Deines Genies durchzuckten den trüben Morgenhimmel. Dergleichen Männer, glaub mir, gibt es heute gar nicht mehr, die aus den Tiefen ihrer schönen Seele schöpfen und ihren klugen Gedanken freien Lauf lassen können. Engherzig sind sie geworden, und kaum einer weiß noch, dass Du mit Bildung Freiheit meintest und nicht ennui im Seminar. Mein geliebter Bill, zum Mythos haben sie Dich gemacht und jeder krakeelt Deinen Namen, doch sie lesen nicht Deine Schriften, sie durchdringen sie nicht, und nichts verstehen sie.

Ich bin des Feierns herzlich müde. Humboldt hier, Humboldt da – es ist gar zu viel. Sollen sie doch selber denken lernen und sich ihre eigene Universität erfinden; sollen sie junge Damen (sic!) und Herren in Scharen anlocken und ihnen von Bildung vorgaukeln, aber Dich, meinen Liebsten, in Ruhe lassen. Auch bin ich es leid, hinter den hohen Herren, die Dir die Aufwartung machen, immerzu hinterher zu wischen; jeder Monsieur nimmt sein Entrée mit schmutzigen Stiefeln, kommt nur, Dich zu ehren, und schon beginnt meine Arbeit erneut. Nicht wegzuräsonieren ist, dass meine Arbeit hinter Deiner stets zurückstehen muss; ja, die Herren erwarten von mir bloß charmantes Geplauder. Wie würden sie staunen, würde ich meine Gedanken über den Staat mit ihnen teilen, meine Idee von der Universität dem publico vorstellen, meine Grammatik entlegener Sprachen der Akademie präsentieren, und schweigen will ich von meinen Einsichten in quibusdam aliis. Ach, hätten sie Deine Universität gleich den Frauen geöffnet, hätte ich nicht schweigen müssen.

Mein Geliebter, ich muss schließen, ich habe einen Topf Milch auf dem Herd. Ich umarme Dich mit ganzer Seele, Deine Li.

Im Hauptgebäude der Humboldt-Universität gibt es an einer Stelle eine Raum-Zeit-Verwirbelung, von der bislang nur wenige wissen. Die exakten Eigenschaften dieser physikalischen Singularität sind noch nicht vollends aufgeklärt. Doch ist es nun mit Hilfe innovativer geschichtswissenschaftlicher Methoden gelungen, Nachrichten aus dem Zentrum dieser Verwirbelung aufzufangen und zu entschlüsseln. Es ist nicht zu viel gesagt, wenn wir hier von einer veritablen Sensation sprechen, handelt es sich doch um Briefe der Caroline von Humboldt, die sie aus dem aktuellen Geschehen der Universität an ihren Ehemann Wilhelm von Humboldt richtete. Die Exklusivrechte an ihrem Abdruck konnte sich gegen internationale Konkurrenz die *humboldt chancengleich* sichern.

Es folgt – ein Brief vom Dezember 2016. G.M.

Caroline von Humboldt (1766-1829)
Kunstsammlerin und Mäzenin.
Hinterlassen hat sie einen großen Briefwechsel, u.a. mit Wilhelm von Humboldt, Christian Daniel Rauch und Rahel Levi Varnhagen.

Ein Text von Gabriele Metzler, Professorin für die Geschichte Westeuropas und der transatlantischen Beziehung an der Humboldt Universität zu Berlin.

1798



Im Dezember 2017 geht das erste und weltweit einzige Repository im Bereich der Geschlechterforschung online. Ziel des GenderOpen-Projekts ist die Einrichtung einer elektronischen Plattform, auf der Publikationen und andere Wissensbestände der Geschlechterforschung dauerhaft frei zugänglich gemacht und nachhaltig gesichert werden: www.genderopen.de (Quelle: <https://blog-genderopen.de/>)

firstgen mit Blog

firstgen bietet Student_innen mit einem nicht-akademischen Hintergrund ein Mentoring und Empowerment an. Jetzt auch mit Blog unter: <https://firstgen.de/>

Lego ehrt mit einem neuen Spielfiguren-Set berühmte Frauen der US-Raumfahrtbehörde Nasa.

Der Spielzeughersteller hat die Astronautinnen Mae Jemison und Sally Ride sowie die Wissenschaftlerin Margaret Hamilton und die „Mutter des Hubble-Teleskops“ Nancy Roman in Lego-Figuren verewigt.



Abbildung: Lego.de

Inhalt

EDITORIAL	3
MIT SPITZER FEDER	5
INHALTSVERZEICHNIS & IN ALLER KÜRZE	6
CHANCENGLEICH SCHWERPUNKT	
Diversity oder Chancengleichheit: Konkurrierende oder komplementäre Begriffe?	8
Diskriminierungsschutz und Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen	12
Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung als Qualitätsstandards hochschulpolitischen Handelns	16
Diversity Policies an der Goethe-Universität Frankfurt am Main	18
Geschlechter- und Diversitätsforschung stärken Das Netzwerk an der Leuphana	20
Im Gleichstellungs- und Gender-Wahn? Prekarisierungstheoretische Einwände	22
CHANCENGLEICH DISKUSSIONSFENSTER	
„Our lives are intersectional, our struggles are connected...“ Ein Interview mit Maureen Maisha Auma	24
Gleichgestellte Klassenlosigkeit? Plädoyer für einen integrativen Chancengleichheitsbegriff	26
Wie politisch ist Intersektionalität?	29
CHANCENGLEICH FORSCHUNG & LEHRE	
„Vielfalt der Wissensformen“: In Vielfalt studieren	33
Richterschaft und Diversity – Lehre am Law & Society Institute der Juristischen Fakultät	36
CHANCENGLEICH EXZELLENT	
„Wir haben sehr gute Frauen“ Ein Gespräch mit Beate Meffert und Sandra Schulz	38
Hochschulen als Orte der Inklusion?	40
Stipendien für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen	42

42	GeCo – GenderConsulting
44	I_Professional Graduate Programm Mitte
	CHANCENGLEICH VORGESTELLT
46	Neue Mitarbeiterinnen im Team der zentralen Frauenbeauftragten
	CHANCENGLEICH FAMILIÄR
48	Vielfalt in der Beratung
49	Das Familienfest am Campus Nord – ein Rückblick
51	WasserSportWoche für HU Kids
	CHANCENGLEICH INTERNATIONAL
52	Der Community-Leadership-Kurs an der SOAS
	CHANCENGLEICH VERANSTALTET
54	Sichtbarkeit(en). Caroline von Humboldt-Tagung
57	Internationaler Frauentag
57	Auftaktveranstaltung I_Pro Mitte und firstgen
	CHANCENGLEICH VERNETZT
58	Kulturelle Vielfalt in der Ausbildung
	PRAKTISCH
60	Für ein respektvolles Miteinander in der Lehre
61	Gute Arbeit und gerechte Partizipation für alle
62	Gelesen und empfohlen
63	Veranstaltungen 2018
63	Impressum

Interkultureller Kalender 2018
Erstmalig bietet das Büro der zentralen Frauenbeauftragten einen interkulturellen Kalender als Beilage in dieser Ausgabe und zum Download auf der Website an.



100 Jahre Wahlrecht für Frauen
2018 wird das aktive und passive Wahlrecht für Frauen in Deutschland 100 Jahre alt. Ein Grund dieses Ereignis in der kommenden Frauenvollversammlung am 8. März 2018 mit den weiblichen Hochschulangehörigen zu feiern.

Rechenschaftsbericht
Der Rechenschaftsbericht der zentralen Frauenbeauftragten für den Zeitraum 2013-2016 steht zum Download auf der Website zur Verfügung.

3. Geschlecht/Jenseits der Binarität

Das Bundesverfassungsgericht hat vom Gesetzgeber eine Änderung des Personenstandsgesetz gefordert. Ab dem 31.12.2018 soll ein dritter positiver Eintrag gefunden werden, der es möglich macht, sich weder als weiblich noch als männlich zuzuordnen.

Diversity oder Chancengleichheit: Konkurrierende oder komplementäre Begriffe?

In der Debatte über die Förderung benachteiligter Gruppen im Bildungssystem, gerade bei der Studienaufnahme und im Studium, stehen häufig zwei Begriffe nebeneinander, bei denen nicht ganz klar ist, ob sie Ähnliches meinen oder worin gegebenenfalls der Unterschied liegt: die Begriffe Diversity und Chancengleichheit.



Prof. Dr. Andrä Wolter

Professor (i.R.) für Hochschulforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin; Mitglied der Autorengruppe des Nationalen Bildungsberichts.

Foto: privat

Die Frage ihrer Gemeinsamkeiten oder Unterschiede wurde wissenschaftlich oder politisch bislang eher selten thematisiert. Wie viele andere Begriffe haben beide zunächst gemeinsam, dass sie unterschiedlich ausgelegt und mit verschiedenen theoretischen Ansätzen verbunden werden sowie als Signalbegriffe unterschiedlichen politischen Zwecken dienen können. Ohne Zweifel entspricht Diversity eher dem Zeitgeist. Ein großer Teil der aktuellen hochschulpolitischen Debatte über die stärkere Förderung benachteiligter Gruppen kreist um dieses Konzept, während Chancengleichheit etwas den Staub der Vergangenheit atmet.

Unterschiedlich sind die Diskurskontexte: Diversity ist ein Begriff, der vorrangig in feministischen Diskursen eine Rolle spielt, während Chancengleichheit eher in Diskursen über schicht- und milieuspezifische soziale Ungleichheit präferiert wird. Wie schwierig jedoch eine Abgrenzung beider Konzepte fällt, lässt sich an den Ausführungen von Uta Klein und Daniela Heitzmann zeigen, die zu den wichtigsten Vertreterinnen des Diversity(management)konzepts im Hochschulsektor gehören. Sie stellen ihre Erläuterung des Diversitybegriffs unter die Überschrift „Zugangsbarrieren und Exklusionsmechanismen an deutschen Hochschulen“ und benennen dabei explizit die „Produktion und Reproduktion sozialer Ungleichheit durch das Bildungssystem“ als ein Motiv für Diversity Management an Hochschulen (Klein/Heitzmann 2012, S. 11). Dies ist aber nun genau auch der Ausgangspunkt der Debatte über Chancengleichheit im Hochschulsystem. Beide Konzepte basieren gemeinsam auf der statistisch kontinuierlich bestätigten Beobachtung der Unterrepräsentation bestimmter sozialer Gruppen in der akademischen Bildung. Und beide eint die Perspektive einer erweiterten Teilhabe dieser Gruppen.

Zwar lassen sich historische Unterschiede aufzeigen. Chancengleichheit als bildungs- und gesellschaftspolitisches Ziel ist eng mit der Geschichte der Arbeiterbewegung und ihrer Organisationen und der von den sozialen Emanzipationsbewegungen vertretenen Gleichheitsvorstellung verbunden. Die Forderung nach der bestmöglichen Förderung aller Fähigkeiten junger Menschen durch Erziehung und Bildung, unabhängig von ihrer Herkunft, ist ein Ausfluss der von der Aufklärung formulierten und von der Arbeiterbewegung aufgenommen universalistischen Idee der Menschenrechte. Zwar dominierten hier anfangs noch andere, kämpferische Formulierungen (wie z.B. „Brechung des bürgerlichen Bildungsprivilegs“). Aber spätestens seit den 1960er Jahren setzte sich in Westdeutschland der Begriff der Chancengleichheit durch, nicht zuletzt aufgrund der Wende von einem klassentheoretisch fundierten zu einem pluralistischen Politikverständnis.

Eine zentrale Bedeutung für die internationale Verbreitung und Ausarbeitung des Chancengleichheitskonzepts hatten in den 1960er Jahren die Veröffentlichungen des amerikanischen Soziologen James S. Coleman zum Thema Bildungsungleichheit. Coleman hatte als einer der ersten darauf hingewiesen, dass Chancengleichheit in einem strikten Verständnis – als vollständige statistische Unabhängigkeit der Chancenverteilung von allen Einflussfaktoren – kaum realisierbar und daher eher ein Approximationskonzept sei: „Equality of opportunity can only be approached and never fully reached. The concept becomes one of degree of proximity to equality of opportunity“ (Coleman 1968). Eine solche Relativierung ist für das Diversitykonzept nicht erforderlich, da dieses nicht auf dem Modell der statistischen Unabhängigkeit basiert.

Für die Diversityforderung lassen sich drei Entstehungszusammenhänge identifizieren: Sie

entsteht erstens aus der Bürgerrechtsbewegung und ihrem Antidiskriminierungsengagement heraus, wobei hier zunächst die ethnische und soziale Diskriminierung im Zentrum standen. Zweitens entwickelt sie sich damit verbunden, wenn auch zielgruppenspezifisch enger gefasst, aus der Frauenbewegung und ihrem Streben nach Gleichberechtigung heraus. Beide Strömungen basieren auf gleichheitstheoretischen Motiven und sind daher offen gegenüber dem Begriff der Chancengleichheit. Die enge Verbindung des Chancengleichheitskonzepts mit der Bürgerrechtsbewegung verdeutlicht im Übrigen schon der in den 1960er Jahren geprägte Topos vom „Bürgerrecht auf Bildung“. Grundsätzlich verbindet diese gegen Diskriminierung gerichtete Stoßrichtung Diversity mit Chancengleichheit, trotz historisch unterschiedlicher Entwicklungslinien. Davon unterscheidet sich die dritte Version: das primär humankapitaltheoretisch motivierte Verständnis von Diversity als Management-, Organisations- und Personalentwicklungskonzept. Dieses dient primär dem Ziel, durch Ausschöpfung aller Personalressourcen die Wettbewerbsfähigkeit von Organisationen, seien es Unternehmen oder Hochschulen, zu steigern, wobei solche Strategien des Diversity Managements häufig ebenfalls an der Geschlechtergerechtigkeit ansetzen.

Zwischen den Zielgruppen beider Konzepte gibt es Überschneidungen. So standen zu Beginn der westdeutschen Chancengleichheitsdebatte in den frühen 1960er Jahren vier Typen sozialer Benachteiligung im Bildungssystem im Zentrum: nach sozialer Herkunft, nach Geschlecht, nach Region und konfessioneller Zugehörigkeit. Später kam Migration hinzu. Obwohl der Begriff selbst erst seit den 1980er Jahren aufkommt, ist eine Vorstellung von Intersektionalität, der Interaktion oder Verknüpfung zwischen den verschiedenen Ungleichheitskategorien, bereits in der frühen Chancengleichheitsdebatte präsent. Unter diesen Kategorien erweisen sich die sozialen Disparitäten am beharrlichsten; das hat gerade wieder die aktuelle Sozialerhebung gezeigt (Middendorff u.a. 2017). Die Bedeutung geschlechtsspezifischer Disparitäten zuungun-

ten der Frauen hat sich deutlich verändert: Sie hat sich vom Bildungssystem in den Arbeitsmarkt und das Beschäftigungssystem hinein verschoben. Dafür ist gerade das Hochschulsystem ein Beispiel. Während die Benachteiligung von Frauen beim Hochschulzugang weitgehend beseitigt wurde, von fächerspezifischen Disparitäten abgesehen, ist dies beim Zugang zu den gehobenen Positionen im Wissenschaftssystem noch keineswegs gelungen. Gegenüber dem Ansatz der Chancengleichheit fallen die Zielgruppen des Diversitykonzepts vielfältiger aus. Klein und Heitzmann (2012) nennen folgende soziale Kategorien, über die soziale Distinktion in der Hochschule hergestellt wird: Geschlecht, soziale Herkunft, Behinderung, Migrationshintergrund, Religion, Alter und sexuelle Orientierung. Der Diversity-Report des CHE (Berthold/Leichsenring 2013) basiert neben einer Vielzahl individueller Persönlichkeitseigenschaften und Verhaltensmuster auf Migrationshintergrund, Geschlecht, familiären Verpflichtungen (Kinder und Pflege), auf sozio-ökonomischem Hintergrund, im Ausland erworbener Studienberechtigung, Einschränkungen im Studium sowie Arbeit und Beruf, worunter sowohl studienbegleitende Erwerbstätigkeit als auch die Studienaufnahme beruflich Qualifizierter fallen. In anderen Veröffentlichungen werden noch weitere Kriterien genannt, z.B. die Lebensform, der Familienstand oder das Einkommen.

Man sieht: Die Kriterien für Diversity sind vielfältig, aber nicht vollständig deckungsgleich. Auffällig ist, dass unter dem Begriff eine solche Vielzahl heterogener Gruppen subsumiert wird, deren Strukturmerkmale gänzlich unterschiedlich sind, ebenso wie die Gründe für ihre Diskriminierung oder Exklusion im Bildungssystem. Personen mit Herkunft aus einer Familie ohne akademischen Hintergrund („first-generation“) stoßen auf andere strukturelle Schwierigkeiten beim Hochschulzugang oder im Studium als Personen mit Behinderung bzw. gesundheitlicher Beeinträchtigung oder internationale Studierende. Eine Gemeinsamkeit besteht nicht einmal in der Unterrepräsentanz in der Hochschule, welche zwar auf einige, aber nicht alle Gruppen zutrifft.

„Chancengerechtigkeit könnte nun in Anlehnung an die sozialphilosophischen Gerechtigkeits-theorien von John Rawls oder Amartya Sen als ein elaboriertes Konzept entwickelt werden.“

Auch die politischen Konzepte, in deren Rahmen über die Förderung dieser Gruppen diskutiert wird, sind sehr divers. Die Exklusion von ‚Behinderten‘ wird im Zusammenhang mit der von der UN-Behindertenrechtskonvention angestoßenen Inklusionsdebatte thematisiert, die Förderung von Studierenden aus dem Ausland dagegen im Zusammenhang mit der angestrebten Internationalisierung der Hochschule. Die Öffnung der Hochschule für beruflich qualifizierte Studierende steht im Kontext der Forderung nach größerer Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Die Förderung von Frauen oder First-Generation-Studierenden folgt wiederum anderen Zielsetzungen.

Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass sich Chancengleichheit auf Personen oder Gruppen bezieht, während sich Diversity darüber hinaus auf kulturelle Strukturen – z.B. Wissens- und Wissenschaftskulturen, fachliche Anerkennungs- und Relevanzkriterien oder subjektive Lebens- und Identitätswürfe – und auf institutionelle Prozesse erstreckt. So wird als ‚Response‘ auf die deutlich angewachsene Beteiligung an Hochschulbildung in vielen Ländern eine Debatte über eine stärkere institutionelle Differenzierung des Hochschulsystems, oft auch als Diversifizierung bezeichnet, geführt (Altbach/Reisberg/de Wit 2017). Insofern ist der semantische Horizont von Diversity wesentlich breiter und umfasst neben der individuellen Mikroebene auch die Mesoebene (z.B. Fächer und Studiengänge) und die Makroebene des Hochschulsystems (Krempkow/Pohlenz/Huber 2014).

Es bleibt aber eine starke Überschneidung mit dem Chancengleichheitskonzept, wenn es um die personelle Zusammensetzung der Institution Hochschule geht, nicht nur der Studierenden und Lehrenden oder des wissenschaftlichen Nachwuchses, sondern aller Hochschulmitglieder. Allerdings unterscheidet sich diese auf die Hochschulmitglieder bezogene Diversityvorstellung in ihrer inhaltlichen Ausrichtung fundamental von der insti-

tutionellen Diversifizierung. Basiert die erstere auf dem Ziel, mehr Gleichheit in der Teilhabe zu erreichen, so beruht die letztere auf dem kompletten Gegenteil, nämlich mehr institutionelle Unterschiedlichkeit und Stratifizierung bis hin zur Exzellenzförderung zu etablieren. Hier besteht ohne Zweifel ein Spannungsfeld: Mehr institutionelle Distinktion auf der vertikalen Achse („Elite“ oder „Exzellenz“) ist nur begrenzt mit der Forderung nach erweiterter oder gleicher Teilhabe vereinbar. Oft gilt erweiterte Partizipation sogar als Gegensatz zu Exzellenz. Wird Vielfalt jedoch als Ressource oder Potenzial betrachtet, relativiert sich der Gegensatz.

Diversity von Studierenden wird oft als Konsequenz (oder als Synonym) wachsender Heterogenität in der Zusammensetzung gesehen. Die empirische Evidenz kann den Trend zu größerer Heterogenität jedoch nicht so eindeutig bestätigen, trotz des enormen Wachstums in der Beteiligung an Hochschulbildung. Denn bei manchen Gruppen zeichnet sich – jedenfalls bei einer Strukturbetrachtung – eher eine Tendenz zu wachsender Exklusivität ab: So ist der Anteil der First-Generation-Students in Deutschland ebenso wie der Anteil beruflich qualifizierter Studierender in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gesunken (Middendorff u.a. 2017, S. 27, 30). Im Bezug auf andere Gruppen (z.B. Studierender mit Migrationshintergrund) hat die Heterogenität dagegen zugenommen (Wolter 2015).

Bei dem Begriff der Chancengleichheit ergibt sich eine weitere Unklarheit aus der Konkurrenz mit dem Begriff der Chancengerechtigkeit, der auch in Diversityvorstellungen einfließt. Chancengleichheit kann von gesellschaftspolitischen Vorstellungen her sehr unterschiedlich definiert werden. Konservative Konzepte betonen die Start- anstelle von Ergebnischancengleichheit, lehnen staatliche Eingriffe weitgehend ab und akzeptieren ein gewisses Ausmaß an sozialer Ungleichheit als Ausdruck von individueller Leistungsgerechtigkeit. Liberale Konzepte betonen die Förderung aller „Begabten“ und akzeptieren die korrigierende Funktion pädagogischer Institutionen, soweit es um Begabtenförderung geht. Ein sozialstaatliches Verständnis sieht es dagegen explizit als Aufgabe öffentlicher Institutionen an, durch entsprechende Maßnahmen und Programme Chancengleichheit aktiv herzustellen, wobei hier gruppenbezogene Verteilungen der Maßstab sind.

Die im Chancengleichheitsdiskurs oft an-

zutreffende zeitliche Unterscheidung zwischen – legitimer – „Startchancengleichheit“ und problematischer, weil nivellierender „Ergebnischancengleichheit“ ist jedoch eine gesellschaftliche Fiktion: Angesichts der beträchtlichen Diskrepanzen in den familiären Ressourcen sind weder „Startchancengleichheit“ als gleiche Ausgangsbedingungen für alle wirklich vorstellbar, noch kann „Ergebnischancengleichheit“ angesichts der Vielfalt individueller Leistungen, Fähigkeiten und Motivationen überhaupt erreicht werden. Eher ist Chancengleichheit eine Art Prozesskonzept, nach dem zu jedem Zeitpunkt der Bildungsbiographie Maßnahmen erforderlich sind, die soziale Unterschiede durch Förderung individueller Fähigkeiten ausgleichen können. Im Diversitydiskurs spielen solche relativierenden und keineswegs ideologiefreien Differenzierungsanstrengungen keine Rolle.

Chancengerechtigkeit könnte nun in Anlehnung an die sozialphilosophischen Gerechtigkeitstheorien von John Rawls (1979) oder Amartya Sen (2010) als ein elaboriertes Konzept entwickelt werden. Auch hier wären verschiedene Varianten zu differenzieren, z.B. Verteilungs-, Teilhabe-, Anerkennungs- oder Leistungsgerechtigkeit. In der Bildungsforschung tendiert man jedoch eher zu bescheideneren, operationalen Konzepten. Während Chancengleichheit eher auf die Repräsentation von sozialen Gruppen zielt – Chancengleichheit in der Schule ist dann gegeben, wenn der Anteil einzelner Gruppen in etwa ihrem Bevölkerungsanteil entspricht – so führt der Begriff der Chancengerechtigkeit zusätzlich eine individuelle Dimension ein. ‚Chancengerechtigkeit‘ enthält eine meritokratische Komponente. In der Bildungsforschung findet sich in der Regel eine operationale Vorstellung, die beide Perspektiven verbindet: Chancengerechtigkeit ist dann gegeben, wenn der Besuch einer Schulform oder Ausbildungseinrichtung bei annähernd vergleichbarer Leistung weitgehend unabhängig von erworbenen oder askriptiven Merkmalen ist, insbesondere von der sozialen oder Bildungsherkunft.

So bleibt als Fazit, dass es zwischen dem Chancengleichheits- und dem Diversitykonzept zwar durchaus Unterschiedliches und Trennendes, aber doch überwiegend Gemeinsames gibt. Vor allem eint beide Konzepte die Perspektive einer erweiterten Teilhabe von Individuen und sozialen Gruppen. Und auch die meritokratische Idee einer Leistungsgerechtigkeit ist beiden Konzepten nicht fremd,

die mit der empirisch immer wieder bestätigten Beobachtung nicht durch Leistungsunterschiede legitimerer ungleicher Verteilungen im Bildungssystem kollidiert. Ein nicht ganz unwesentlicher Unterschied soll abschließend noch benannt werden. Chancengleichheit ist ein wesentlich makrotheoretisches Programm, das ein gesellschaftspolitisches Ziel formuliert und im wesentlichen Maßnahmen auf der Makroebene erfordert, wenn soziale Ungleichheit nicht nur individuell, sondern gesellschaftlich abgebaut werden soll. Demgegenüber korrespondiert Diversity gerade im Hochschulsystem mit politischen Strategien und Maßnahmen auf der institutionellen Ebene, der Ebene der einzelnen Hochschule, in deren Verantwortung und Zuständigkeit die Realisierung größerer Vielfalt fällt.

Literatur

Altbach, Ph./Reisberg, L./de Wit, H. (Hg.) (2017): Responding to Massification. Differentiation in Postsecondary Education Worldwide. Boston: Boston College.

Berthold, C./Leichsenring, H. (Hg.) (2013): Diversity-Report – Der Gesamtbericht. Gütersloh: CHE Consult.

Coleman, J. (1968): The Concept of Equality of Opportunity. In: Harvard Educational Review. Vol. 38, No. 1, S. 7–22.

Klein, U./Heintzmann, D. (Hg.) (2012): Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme. Weinheim: Beltz Juventa.

Krempkow, R./Pohlenz, Ph./Huber, N. (Hg.) (2014): Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft. Bielefeld: UVW Universitäts Verlag.

Middendorff, E. u.a. (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Bonn/Berlin. URL: https://www.bmbf.de/pub/21_Sozialerhebung_2016_Hauptbericht.pdf.

Rawls, J. (1979): Eine Theorie der Gerechtigkeit. Frankfurt: Suhrkamp.

Sen, A. (2010): Die Idee der Gerechtigkeit. München: dtv.

Wolter, A. (2015): Massification and Diversity: Has the Expansion of Higher Education Led to a Changing Composition of the Student Body? European and German Evidence. In: Zgaga, P./Teichler, U./Schuetze, H.G./Wolter, A. (Hg.): Higher Education Reform. Looking Back – Looking Forward. Frankfurt: Peter Lang, S. 125–144.

Diskriminierungsschutz und Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen

Obwohl in den vergangenen Jahren einerseits eine verstärkte Beschäftigung mit Diversity an Hochschulen stattfand, steht andererseits das Thema Diskriminierungsschutz nach wie vor eher selten im Fokus.



Nathalie Schlenzka

Referat für Forschung und Grundsatz
Antidiskriminierungsstelle des
Bundes
Glinkastraße 24, 10117 Berlin
nathalie.schlenzka@ads.bund.de
www.antidiskriminierungsstelle.de

Foto: privat

Immer wieder ist zu beobachten, dass Personen, die sich für mehr Diskriminierungsschutz an ihren Hochschulen einsetzen, mit ihrem Engagement auf Widerstände und Ablehnung stoßen. In der Ablehnung schwingt oft eine große Verunsicherung darüber mit, was Diskriminierung ist und welche konkreten Handlungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten bestehen. Im Beitrag möchte ich daher darauf eingehen, warum Antidiskriminierung ein wichtiges Thema für Hochschulen ist, mit dem sie sich beschäftigen sollten und aufzeigen, welche Bausteine im Rahmen von Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen relevant sein können.

Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen

In welchem Ausmaß genau Diskriminierung an Hochschulen stattfindet, lässt sich trotz diverser Studien aufgrund ihrer geringen Vergleichbarkeit und Nicht-Repräsentativität nicht vollständig erfassen. Allerdings machen diese Umfragen deutlich, dass Studierende und Beschäftigte Diskriminierung an Hochschulen in Deutschland erleben und es hier Handlungsbedarf gibt. Eine der umfangreichsten Studien ist eine Umfrage an der Christian-Albrechts-Universität Kiel aus dem Jahr 2012, deren Stichprobe über 5000 Studierende zählte (ungefähr 21% der Studierendenschaft). Diese Umfrage kam zu dem Ergebnis, dass 15,3% der Teilnehmer_innen schon einmal Diskriminierung erlebt hatten (Klein 2012: 125 ff.). Dabei gehen die Diskriminierungserfahrungen sowohl von Kommiliton_innen, aber auch von Dozierenden aus. Nur sehr wenige der Betroffenen meldeten die Diskriminierungen, suchten sich professionelle Hilfe oder nahmen eine Beratung in Anspruch. Dies liegt auch daran, wie die Umfrage der Technischen Hochschulen Mittelhessen (THM) aufzeigt, dass die befragten Studierenden (94 Prozent) häufig nicht wissen, an wen sie sich im Falle von Diskriminierung wenden sollen (Bleicher-Rejditsch/Härtel/Bahr/Zalucki 2014). Auch im Rahmen der Betroffenenumfrage des Berliner Instituts für Empirische Integrations- und Migrations-

forschung (BIM) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, wurden in 650 Fällen Diskriminierungserfahrungen in Hochschulen angegeben. Dabei geht es häufig um Diskriminierungserfahrungen in Anknüpfung an eine schlechtere Leistungsbewertung, die von Frauen oder auch in Bezug auf die ethnische Herkunft berichtet werden. Daneben weisen die Daten aus der Betroffenenumfrage auf zahlreiche Fälle von Mobbing und Belästigung hin, die sich auf die sexuelle Identität beziehen oder bei denen es sich um rassistische Diskriminierung handelt (ADS 2017, S. 300 ff.).

Studierende mit Behinderungen wenden sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), da ihnen angemessene Vorkehrungen an Hochschulen verweigert werden oder sie Diskriminierung beim Zugang zum Studium und Lehrveranstaltungen sowie im Prüfungskontext erleben. In Beratungsfällen der ADS schilderten Menschen mit Behinderungen oder chronischer Krankheit von der Verweigerung angemessener Vorkehrungen und mittelbarer Diskriminierung, welche beim Zugang zum Studium und zu Lehrveranstaltungen sowie im Prüfungskontext vorkommen. Zudem geht es immer wieder um mangelnde Barrierefreiheit beim Zugang zu weiterführenden Studiengängen bzw. eines Zweitstudiums aufgrund der Nichtbewilligung von Eingliederungshilfen.

Personen mit Migrationsgeschichte berichteten der ADS von rassistischen Bemerkungen vonseiten der Lehrkräfte und/oder Prüfer_innen in Lehrveranstaltungen und während Prüfungen oder in der Phase der Betreuung von Prüfungsarbeiten. Das rassistische Verhalten geht dabei auch mit einer schlechteren Benotung einher. Weitere Beratungsanfragen betreffen die Verweigerung des Zugangs zum Pflichtpraktikum von muslimischen Studentinnen mit Kopftuch, aber auch sexuelle Belästigung von Studierenden durch Lehrende.

Schutzpflichten von Hochschulen

Aber nicht nur das tatsächliche Vorkommen von Diskriminierungserfahrungen verpflichtet die Hochschulen aktiv zu werden, sondern auch

rechtliche Schutzpflichten. In ihrer Funktion als Arbeitgeber unterliegen Hochschulen den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Für Hochschulen bestehen nach dem AGG folgende Organisationspflichten (siehe auch ADS 2013):

- Schutzpflichten nach § 12 AGG: Hochschulen müssen erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung ergreifen. Dies umfasst auch präventive Maßnahmen, denkbar ist hier zum Beispiel die Entwicklung und Verabschiedung eines Verhaltenskodexes (Code of Conduct). Hochschulen müssen das Personal über Rechte und Pflichten informieren. Kommt eine Diskriminierung vor, müssen sie als Arbeitgeberinnen im Einzelfall von arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnungen, Versetzungen oder gar Kündigungen Gebrauch machen, um die Diskriminierung zu unterbinden.
- Beschwerdestellen und -verfahren nach § 13 AGG: Das AGG räumt den Beschäftigten ein umfassendes Beschwerderecht in Bezug auf Diskriminierung ein. Hochschulen müssen eine Beschwerdestelle sowie ein Beschwerdeverfahren einrichten (siehe dazu auch Liebscher/Kobes 2010).
- Darüber hinaus erlaubt das AGG ausdrücklich positive Maßnahmen (§ 5 AGG). Das heißt, Hochschulen können kompensatorische Maßnahmen ergreifen, um Chancengleichheit zu fördern und tatsächliche Gleichstellung herzustellen (affirmative action).

Allerdings können Studierende – anders als bei betroffenen Beschäftigten – nicht von diesem Diskriminierungsschutz profitieren und haben kein umfassendes, rechtlich verankertes Beschwerderecht in Bezug auf Diskriminierungen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) findet auf Studierende an öffentlich-rechtlichen Hochschulen keine Anwendung. Hochschulen können diese Schutzlücke aber durch eigene Richtlinien schließen, wie am Ende des Beitrags erläutert wird.

Diskriminierungsschutz als Teil von Diversity-Strategien

Diversity umfasst als Konzept die Vielfalt aller Menschen und bezieht sich wesentlich auf die sechs im Allgemeinen Gleichbehandlungsge-

setz (AGG) berücksichtigten Merkmale Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität. Diversity bezeichnet dabei ein menschenrechtlich orientiertes Verständnis von Vielfalt, das auf gleiche Rechte abzielt und die Vielfalt und Komplexität von Menschen und ihren Lebenslagen berücksichtigt. Zudem zielen Diversity-Maßnahmen an Hochschulen auf einen Perspektivwechsel vom problemzentrierten hin zu einem ressourcenorientierten Verständnis von Zielgruppen ab. Schließlich sind Diversity-Strategien ein Organisations- und Personalentwicklungsinstrument, das zu höherer Effizienz und Kreativität in Arbeitsprozessen, besserer Zielgruppenorientierung und mehr sozialer Gerechtigkeit führt. Diversity-Strategien an Hochschulen können aber nur zum Erfolg führen, wenn gleichzeitig Diskriminierungsrisiken im Hinblick auf die unterschiedlichen Zielgruppen in den Blick genommen werden und Teilhabebarrrieren, die die Ausübung gleicher Rechte behindern, abgebaut sowie positive Maßnahmen, um Chancengleichheit und Gleichstellung zu erreichen, gefördert werden.

Diversity-Strategien an Hochschulen sollten daher immer auch Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz einbeziehen.

Handlungsmöglichkeiten für mehr Diskriminierungsschutz

Hochschulen können eine Reihe von Maßnahmen ergreifen, um einen effektiven Diskriminierungsschutz zu gewährleisten und bestehende Barrieren abzubauen. Nachfolgend werden sechs mögliche Bausteine der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen vorgestellt, die aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes relevant sind.



Umfragen/Monitoring

Umfragen – wie die oben aufgeführten – zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden bzw. allen Statusgruppen an einer Hochschule können dazu genutzt werden, mehr über das Diskriminierungserleben, die vorhandenen Diskriminierungsrisiken sowie die Nutzung von vorhandenen Beratungs- und Anlaufstellen zu erfahren. Die Ergebnisse der Umfragen helfen Diskriminierung an der Hochschule sichtbar zu machen. Sie können dazu dienen, die Hochschulleitung und die Hochschulöffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren und bieten zudem eine gute Grundlage für die Entwicklung von Antidiskriminierungsmaßnahmen, da sie auch Hinweise auf Zielgruppen, die besonders in den Blick genommen werden sollten, geben können. Auch ein systematisches Diversity- bzw. Vielfaltsmonitoring kann dazu beitragen aufzuzeigen, wo einzelne Gruppen von Studierenden bzw. Beschäftigten nicht ausreichend vertreten oder beteiligt sind.

Vernetzung

Da es bei Antidiskriminierung um unterschiedlichste Themenbereiche wie Inklusion, Gleichstellung, Umgang mit Heterogenität und Konfliktbewältigung gehen kann, ist es wichtig, dass sich möglichst alle Akteur_innen, die sich mit Fragen von Diskriminierung an der Hochschule befassen, vernetzen und regelmäßig austauschen. Eine solche Vernetzung kann helfen, eine Antidiskriminierungsstrategie an der Hochschule zu institutionalisieren. Die Vernetzung bietet zudem die Möglichkeit, leichter mehrdimensionale und intersektionale Formen von Diskriminierung in den Blick zu nehmen.

Ein gutes Beispiel für eine solche Vernetzung ist der „Runde Tisch Gleichbehandlung und Antidiskriminierung“ an der RWTH Aachen, der es sich als breit aufgestelltes Aktionsbündnis zum Ziel gesetzt hat u.a. Fällen von Ungleichbehandlung, Diskriminierung, Mobbing und sexueller Gewalt entgegenzuwirken.

Beschwerdestelle nach § 13 AGG

Wie schon erwähnt müssen Hochschulen als Arbeitgeber Beschwerdestellen nach § 13 AGG einrichten. Dieser Anforderung sind auch viele Hochschulen nachgekommen. Es zeigt

sich aber, dass bei vielen Beschwerdestellen nur selten Beschwerden eingehen (ADS, im Erscheinen). Hochschu-

len müssen daher überlegen, wie sie die Beschwerdestellen bekannter machen können, ob die vorhandenen Beschwerdeverfahren adäquat sind und ob die Beschwerdestelle so in der Hochschule angesiedelt ist, dass neutrale und unabhängige Entscheidungen getroffen werden können. Zudem sollten die bestehenden Beschwerdestellen nach § 13 AGG auch für Studierende durch den Erlass entsprechender Regelungen bzw. Richtlinien geöffnet werden.

Richtlinien zum Diskriminierungsschutz

Viele Hochschulen haben bereits Richtlinien zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erlassen, die auch Studierende einschließen. Es fehlt aber häufig noch an Richtlinien, die im Hinblick auf Studierende den Diskriminierungsschutz auf alle im AGG genannten Merkmale festschreiben und entsprechende Beschwerdeverfahren festlegen. Hier geht die Humboldt-Universität zu Berlin mit gutem Beispiel voran und hat schon 2014 eine „Richtlinie zum respektvollen Miteinander“ erlassen. Diese bezieht alle Statusgruppen ein und richtet sich gegen Diskriminierung, Mobbing, Stalking sowie sexualisierte Belästigung und Gewalt. Die Richtlinie bestimmt die Formen von Diskriminierung, die an der Hochschule verboten sind, benennt zuständige Ansprechpartner_innen, Maßnahmen zur Prävention, Rechte der Betroffenen und Sanktionen.¹

Antidiskriminierungsberatung

An dieser Stelle sollte eine spezialisierte Antidiskriminierungsberatung an der Hochschule vorhanden sein, an die sich Betroffene wenden können und diese wo nötig auch in Beschwerdeverfahren begleiten kann. Entsprechende Beratungsstellen können zudem Diskriminierungserfahrungen dokumentieren, als Fachstelle für Antidiskriminierung wirken und Fortbildungen zum Themengebiet anbieten. Neben der spezialisierten Antidiskriminierungsberatung – wie sie beispielsweise von der „Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung“ (ADE) an der Universität Bremen geleistet wird² – sollten auch an der Hochschule bestehende Beratungsstellen zum Thema Diskrimi-

Weitere Informationen unter
www.gleiches-recht-jede-liebe.de

¹ Die Richtlinie findet sich unter: https://gremien.huberlin.de/de/amb/2014/117/117_2014_RL und DV [respektvolles Miteinander_DRUCK.pdf](https://gremien.huberlin.de/de/amb/2014/117/117_2014_RL).

² Siehe dazu <http://www.uni-bremen.de/ade.html>.

nierung geschult werden, so dass sie Fälle von Diskriminierung erkennen und Betroffene an eine spezialisierte Antidiskriminierungsberatung weiterleiten können.

Öffentlichkeitsarbeit/Fortbildung und Empowerment

Schließlich bilden Öffentlichkeits- und Informationsarbeit sowie Fortbildung und Empowerment einen wesentlichen Bestandteil von Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen. Nur wenn bestehende Angebote wie Beschwerdestellen und Beratungsstellen allen Statusgruppen bekannt und Studierende und Beschäftigte über ihre Rechte informiert sind, können diese auch entsprechend genutzt werden. Gleichzeitig ist es, um Diskriminierung im Hochschulkontext zu vermeiden, notwendig, das Wissen zu Diskriminierung, eigenen Vorurteilsstrukturen und möglichen Interventionsansätzen durch Fortbildungen von Lehrenden und Verwaltung zu stärken. Andererseits müssen Betroffene von Diskriminierung darin gestärkt werden, Diskriminierung zu erkennen und ansprechen zu können.

Jede Hochschule muss individuell entscheiden, an welchen Stellen sie bei der Antidiskriminierungsarbeit ansetzt und wie sie bestehende Maßnahmen, Angebote und Anlaufstellen integrieren kann. Ziel von Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen sollte es sein, ein Klima zu schaffen, in dem Diskriminierungserfahrungen offen angesprochen werden können, sie ernst genommen werden und adäquate Maßnahmen bestehen, um Abhilfe zu schaffen.

Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=10.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (im Erscheinen): Beschwerdestellen nach § 13 AGG an Hochschulen als Baustein von Diskriminierungsschutz. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung an Hochschulen und Empfehlungen zum Diskriminierungsschutz an Hochschulen, Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2013): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich, Berlin. URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.pdf?__blob=publicationFile.

Bleicher-Rejditsch, Irene/Härtel, Andrea/Bahr, Rebecca/Zalucki, Michaela (2014): Erfahrungen Internationaler Studierender und Studierender mit „Migrationshintergrund“ an der THM. Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus der qualitativen und quantitativen Studierendenbefragung. Vorgelegt vom Projekt Hochschule in der Migrationsgesellschaft – Interkulturelle Öffnung der THM (Pro-Mi), Gießen. URL: https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/dateien/zentral/zwh/paedagogische-werkstatt/thm-studie_klein.pdf.

Klein, Uta/Rebitzer, Fabian A. (2012): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung. In: Heitzmann, Daniela/Klein, Uta (Hg.): Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen, Weinheim: Beltz Juventa, S. 118-136.

Liebscher, Doris/Anne Kobes (2010): Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin. URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/beschwerdestelle_und_beschwerdeverfahren.pdf?__blob=publicationFile.

Müller, Ursula/Kellmer, Ariana (2011): Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. Ergebnisse der großen UDE-Studierendenbefragung. Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung Universität Duisburg-Essen. URL: https://www.uni-due.de/imperia/md/content/zfh/studierendenbefragung/ude-studierendenbefragung_diskriminierung_20122011_f.pdf.

Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung als Qualitätsstandards hochschulpolitischen Handelns



Dr. Britt Dahmen

Seit 2011 Leiterin des Referats Gender & Diversity Management an der Universität zu Köln und seit 2015 Mitglied des Vorstands von Total E-Quality.

Foto: privat

Strategien zu Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung sind aus aktuellen hochschulpolitischen Konzepten nicht mehr wegzudenken. Vor allem im Zuge der Exzellenzinitiative haben sich die großen Universitäten im Wettbewerb um Fördermittel nur dann durchsetzen können, wenn sie innovative Gleichstellungskonzepte vorlegen konnten. Dies setzt sich in den aktuellen Förderkriterien für die nächste Runde sowohl im Rahmen der Exzellenzcluster als auch für die Exzellenzuniversitäten fort. Aber auch in anderen hochschulpolitischen Steuerungsprozessen wie bspw. in der Entwicklung von Hochschulentwicklungsplänen oder im Rahmen von Akkreditierungsverfahren von Studiengängen wird eine Strategie zur Umsetzung von Chancengerechtigkeit von politischer Seite aus verlangt. Geschlechtergerechtigkeit wird in diesem Zusammenhang zunehmend durch diversity-bezogene Zielsetzungen ergänzt bzw. in den Kontext von Diversity Policies gesetzt. Der Druck von außen auf die Hochschulen steigt also, die Herstellung von Chancengerechtigkeit als zentrale strategische Aufgabe anzuerkennen und in die verschiedenen Handlungsfelder und Qualitätssicherungsprozesse in Forschung, Lehre und Verwaltung zu integrieren.

Diese Entwicklung wird flankiert durch weitere wegweisende wissenschaftspolitische Maßnahmen, die die Hochschulen in der Fläche herausfordern, gleichstellungspolitische Zielsetzungen in Konzepte zu gießen, zu evaluieren und sich einer Bewertung bzw. einem Vergleich zu unterziehen. So haben die Bewertungsverfahren für die Professorinnenprogramme I und II des Bundes und der Länder die Universitäten und Fachhochschulen erstmalig 2008 dazu verpflichtet, umfassende Gleichstellungskonzepte zu entwickeln und entsprechende Entwicklungen über einen Zeitraum von 5 Jahren Laufzeit zu dokumentieren und zu reflektieren. Nur nach positiver Begutachtung wurde der Weg frei gemacht, sich für die Finanzierung von

erstberufenen Professorinnen zu bewerben.

Als zentraler weiterer Meilenstein gilt die Einführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft seit 2008, die nun jüngst im Juli 2017 von der Mitgliederversammlung der DFG als zentrales Steuerungsinstrument bestätigt und verstetigt wurden. Diese Standards beinhalten zentrale Aussagen zur strukturellen Verankerung und zu personellen Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Ziel „Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen und auch nachhaltig zu sichern“ (DFG, 2008, S. 1). Die Mitgliedsorganisationen müssen seither (und auch in Zukunft) regelmäßig Bericht erstatten zur Umsetzung dieser Gleichstellungsstandards und werden einer entsprechenden Bewertung unterzogen, die sich auch niederschlägt in der Vergabe von DFG-Drittmitteln bspw. bei Sonderforschungsbereichen. In den vergangenen zehn Jahren wurden zudem von ganz unterschiedlichen Seiten verschiedene Qualitätslabels entwickelt, die die Hochschulen dabei unterstützen sollen, „gute“ Gleichstellungspolitik zu entwickeln und dies auch mit einem sichtbaren Zertifikat nach außen zu dokumentieren. Hierbei seien insbesondere das Total E-Quality-Prädikat mit Schwerpunkt auf Gleichstellung und einem Zusatzprädikat „Diversity“ von Total E-Quality Deutschland e.V., das Audit „Familiengerechte Hochschule“ der Hertie-Stiftung mit dem Schwerpunkt auf Familienfreundlichkeit und jüngst auch das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes genannt.

„Gender- und Diversitybezogene qualitativ wie quantitativ messbare Ziele sind in die übergreifenden hochschulstrategischen Steuerungsinstrumente und Qualitätssicherung zu integrieren.“

Was aber ist eine „gute“ Gleichstellungsstrategie? Was sind Qualitätsstandards für eine erfolgversprechende Umsetzung von Zielen zu Chancengerechtigkeit, die aus den verschiedenen oben genannten Programmen, Zertifizierungen und Auditierungen hervorgehen?

Auf struktureller Ebene sollten Verantwortlichkeiten für das Feld Chancengerechtigkeit sowohl auf der Leitungsebene als auch auf dezentraler Ebene verankert und entsprechende Kooperations- und Kommunikationsstrukturen aufgebaut sein. Gender- und Diversity-bezogene qualitativ wie quantitativ messbare Ziele sind in die übergreifenden hochschulstrategischen Steuerungsinstrumente und Qualitätssicherung zu integrieren (wie bspw. im Hochschulentwicklungsplan, in interne wie externe Ziel- und Leistungsvereinbarungen oder in die Systemakkreditierung). Ein Gender- und Diversity-Controlling und regelmäßiges Monitoring von Daten und Entwicklungen sollte implementiert sein.

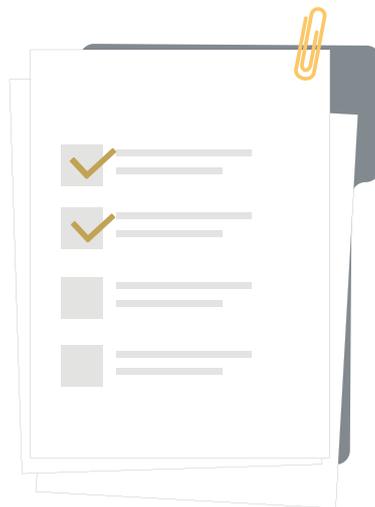
Auf personeller Ebene sollten Personalmanagementprozesse (von Ausschreibungen und Rekrutierung bis hin zu Bewerbungs- und Begutachtungsverfahren und Personalentwicklung) ein Höchstmaß an Transparenz aufweisen und gender- bzw. diversitysensibel gestaltet werden. Darüber hinaus sollten verschiedene zielgruppenspezifische Angebote (z.B. in der Beratung oder der Nachwuchsförderung) für Personen aus strukturell benachteiligten Gruppen spezifische Bedarfe abdecken, um tatsächliche Chancengleichheit in Studium, Wissenschaft und Verwaltung zu ermöglichen. Dazu gehört auch die Verankerung von Anlaufstellen und Verfahren bei Diskriminierungen für Studierende wie für Mitarbeiter*innen. Schließlich geht es um den nachhaltigen Aufbau von Gender- und Diversity-Kompetenz inklusive einer entsprechenden Sensibilisierung für Diskriminierungsstrukturen auf allen Ebenen innerhalb der Hochschulen (insb. Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung, aber auch Lehrende oder Studierende).

Insbesondere mit dem Einzug von Diversity-Strategien als ergänzende Perspektive zu den Zielen Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung an Hochschulen ist zudem der

Anspruch wieder lauter geworden, Chancengerechtigkeit „intersektional“ zu denken, d.h. Dimensionen sozialer Ungleichheit (wie z.B. Geschlecht, Behinderung, sozialer Status) nicht isoliert, sondern in ihren möglichen Überschneidungen und/oder Wechselwirkungen in den Blick zu nehmen und diese Perspektive mit in die Strategie- und Maßnahmenentwicklung zu integrieren.

Die Realisierung entsprechender Standards und damit verbundener Maßnahmen ist im Sinne des „Mainstreaming“ breit zu denken, also quer zu allen Handlungsfeldern von Hochschulen: Studium und Lehre, Forschung, Beratung, Personal, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, IT und Infrastruktur. Nur mit dieser breit angelegten Perspektive werden

die Hochschulen herausgefordert, das hochschulpolitische Handeln kritisch dahingehend zu reflektieren, inwiefern die Herstellung von Chancengerechtigkeit als Ziel auf allen Ebenen mitgedacht und umgesetzt wird.



Diversity Policies an der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Verständnis und Ziele von Diversity Policies



Saskia-Fee Bender

Soziologin M.A., seit Oktober 2010 Koordinatorin für Diversity Policies im Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität.

Foto: D. Schommer

Die Goethe-Universität ist eine Volluniversität mit 16 Fachbereichen. Mit derzeit 46.500 Studierenden (Stand Wintersemester 2016/17) und rund 4.800 Beschäftigten aus Wissenschaft und Verwaltung zählt sie zu den größten Universitäten in Deutschland.¹ Bereits seit Ende der 80er Jahre arbeitet die Goethe-Universität kontinuierlich für Frauenförderung und Gleichstellung; seit 2010 hat sie ihre Gleichstellungsstrategien um Diversity Policies erweitert. Mit ihrem Engagement verfolgt sie das Ziel, Chancengleichheit herzustellen und individuellen sowie strukturellen Diskriminierungen entgegenzuwirken. Alle Angehörigen der Universität steht ein diversitätssensibles Studier- und Arbeitsumfeld zu, in dem sie erfolgreich studieren und arbeiten können. Die Goethe-Universität will ihren Studierenden und Beschäftigten eine kritische Auseinandersetzung mit (Norm-)alitätsvorstellungen vermitteln sowie die Kompetenz, Stereotype und Vorurteile zu hinterfragen. Das Ziel ist es, anerkennend mit der Heterogenität von Hintergründen, Erfahrungen und Lebensrealitäten umzugehen. Die Goethe-Universität ist der Überzeugung, dass Gleichstellung und ein sensibler Umgang mit Heterogenität die Chancengerechtigkeit steigern und damit die Qualität von Forschung und Lehre verbessern.

Mit dem Begriff „Diversity Policies“ soll betont werden, dass die Umsetzung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe verstanden wird, die in allen Handlungsfeldern der Hochschulentwicklung und -steuerung bearbeitet wird: Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung. Die Strukturen und Prozesse an der Hochschule werden dabei auf Mechanismen und Effekte insbesondere der institutionellen Diskriminierung hin analysiert. Versucht wird, diese so zu gestalten, dass Personen die gleichen Zugangs- und Erfolgchancen haben, unabhängig von ihren sozialen Merkmalen

entlang von Diversitätsdimensionen². Zur systematischen Umsetzung ihrer Diversitätspolitik hat die Goethe-Universität 2011 als eine der ersten Hochschulen in Deutschland ihr „Diversity-Konzept 2011-2014“ erstellt.

Umsetzung von Diversity Policies

In einem ersten Schritt war es für die Goethe-Universität bedeutsam, Gender- und Diversity-Aspekte in alle Konzepte und Leitlinien sowie Maßnahmen der Qualitätsentwicklung und -sicherung zu integrieren und damit die Grundlage für eine nachhaltige Verankerung zu legen. Neben dem Diversity-Konzept bilden u.a. die 2014 vom Senat verabschiedeten „Grundsätze zu Lehre und Studium“ eine Basis für die Weiterentwicklung von Diversity Policies. In ihnen sind Empfehlungen zu Gleichstellung und Diversity in einem eigenen Abschnitt aufgenommen. In ihrem 2014 verabschiedeten Leitbild hat sich die Goethe-Universität zu Chancengleichheit, Offenheit und Vielfalt bekannt. Dabei wendet sie sich explizit gegen rassistische, nationalistische und antisemitische Diskriminierung. Auch im Hochschulentwicklungsplan (2015) sind Gleichstellung und Diversity Policies durchgängig enthalten. Zudem wurden Gender- und Diversitätsaspekte in das Qualitätsmanagement von Studium und Lehre an der Goethe-Universität integriert (z.B. Instrumente und Prozesse im Rahmen der Systemakkreditierung sowie erste und zweite universitätsweite Studierendenerhebung 2012; 2017/2018 und Promovierendenbefragung 2013).

Neben der Implementierung von Gleichstellung und Diversity in Leitlinien legt die Goethe-Universität einen weiteren Schwerpunkt auf die Sensibilisierung ihrer Hochschulmitglieder für Gender und Diversity. Dies geschieht im Rahmen von Workshops, Beratung und Öffentlichkeitsarbeit.³



Dr. Anja Wolde

Dipl. Sozialwissenschaftlerin, seit April 2007 ist sie Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin des Gleichstellungsbüros der Goethe-Universität.

Foto: Goethe-Universität, J. Lecher

¹ Vgl. Goethe-Universität Frankfurt am Main (2016): Gleichstellungs-Monitor, S. 15, sowie Personaldatenhaltung SAP, Abteilung Personal Services. Für weitere Informationen über die Diversität der Angehörigen der Goethe-Universität siehe Goethe-Universität 2017: Vielfalt in Zahlen.

² Vgl. Goethe-Universität Frankfurt am Main (2011): Diversity-Konzept 2011-2014, S. 6.

³ Eine Übersicht über Angebote und Anlaufstellen mit Diversitätsbezug an der Goethe-Universität – hier beispielsweise für Studierende und Promovierende – enthält das Portal „Diversity kompakt“ im Rahmen des Programms „Starker Start ins Studium“. Einen Einblick in

Beispiele hierfür sind maßgeschneiderte Veranstaltungs- und Fortbildungsmodulare für unterschiedliche Zielgruppen sowie individuelle Beratungsangebote. Die Erstellung von Leitfäden und Handreichungen unterstützen die Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit. Der Lehrendenleitfaden „Barrierefreies Studium“ oder die Broschüre „Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache“ sind hierfür Beispiele.

Zur Umsetzung von dezentralen, fachbereichsspezifischen Maßnahmen entwickeln die Fachbereiche der Goethe-Universität in zweijährlich erstellten Aktionsplänen die sogenannten „Gender Equality & Diversity Action Plans“ (GEDAPs). Hier berichten die Fachbereiche dem Gleichstellungsbüro und der Leitung der Universität über durchgeführte und geplante Maßnahmen zu Gender und Diversity. In der Umsetzung der Maßnahmen werden die Fachbereiche durch das Gender Consulting, der Koordinationsstelle Diversity Policies und den Familien-Service des Gleichstellungsbüros beraten. In Abstimmung mit der Senatskommission „Frauenförderung, Gleichstellung, Diversität“ werden die Maßnahmen anhand von Qualitätskriterien geprüft. Die GEDAPs ermöglichen einen kontinuierlichen und stabilen dezentralen Qualitätssicherungskreislauf von Planung, Durchführung und Erfolgssicherung von Gleichstellung und Diversity Policies. Durch die starken Wechsel/große Fluktuation an Fachbereichen (Dekanate, Gleichstellungsbeauftragte) bedarf es hier allerdings eines kontinuierlichen Aufwandes. In den kommenden Jahren will die Goethe-Universität in der Verankerung auf dezentraler Ebene verstärkt Akzente setzen.

Im Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität erfolgt die strategische zentrale Planung von Diversity Policies in enger Zusammenarbeit mit dem Vizepräsidenten mit der Ressortzuständigkeit Gleichstellung und Diversität. Die Koordinationsstellen „Diversity Policies“, „Gender & Diversity Controlling“ und „Diversity-Sensibilisierung“ arbeiten hier an Strategie und Umsetzung. Inhaltliche Arbeitsschwerpunkte von Diversity Policies sind neben der nachhaltigen Umsetzung von Geschlechtergleichstellung, Familiengerechtigkeit und intrakultureller Öffnung seit Frühjahr 2017 personell verstärkt die Thematiken „Antidiskriminierung“ und „Inklusive Hochschule“. Seit Mai 2017 ist im Gleichstellungsbüro eine Antidiskriminierungsstelle angesiedelt, deren Aufgabengebiet u.a. die Entwicklung einer

Antidiskriminierungsrichtlinie, Beratung sowie die Konzeption entsprechender Maßnahmen umfasst. Ebenfalls seit Frühjahr 2017 wird im Gleichstellungsbüro mit einer entsprechenden Projektstelle verstärkt an dem Thema „Inklusive Hochschule“ gearbeitet. Entstehen soll u.a. ein Aktionsplan, der einen Schwerpunkt auf Barrierefreiheit legt.

Ausblick

Anfang 2017 hat die Goethe-Universität mit „Goethe-Universität CHANCEN=“⁴ eine neue Offensive zur Umsetzung von Chancengleichheit gestartet. Mit ihr will sie bis zum Jahr 2023 Gleichstellungs- und Diversity Policies weiter ausbauen. Im Mittelpunkt der Offensive steht der zentrale Aktionsplan Chancengleichheit (Gender Equality & Diversity Action Plan), der ab Ende 2017 bis 2023 gelten soll. Der Aktionsplan Chancengleichheit führt alle bisherigen Konzepte und Initiativen der Goethe-Universität zu Gleichstellung und Diversity Policies in einer intersektionalen Perspektive zusammen. Der Aktionsplan Chancengleichheit wurde wie das „Diversity-Konzept 2011-2014“ in einem partizipativen Prozess erarbeitet, in den Beschäftigte und Studierende einbezogen sind. Eckpunkte zum Aktionsplan hat der Senat im Sommer 2016 beschlossen.⁵ Nach drei Jahren erfolgt eine Evaluation. Die „Gender Equality & Diversity Action Plans“ (GEDAPs) der Fachbereiche werden weiter fortgeschrieben und ergänzen den Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2023.

4 Lies: Goethe-Universität Chancengleich.

5 Für weitere Informationen siehe Goethe-Universität Frankfurt/Main (2016): „Potenziale für bessere Wissenschaft – Eckpunkte zum Aktionsplan Chancengleichheit“.



Literatur

Goethe-Universität Frankfurt am Main (2017): Gleichstellungs-Monitor 2016. Zahlen, Daten und Fakten zur Chancengleichheit an der Goethe-Universität. URL: http://www.uni-frankfurt.de/68053790/Gleichstellungs_Monitor_2016_Web.pdf.

Goethe-Universität Frankfurt am Main (2017): Vielfalt in Zahlen. Daten und Fakten zu den Studierenden und Mitarbeitenden an der Goethe-Universität. URL: http://www.uni-frankfurt.de/67068296/Vielfalt-in-Zahlen_web.pdf.

Goethe-Universität Frankfurt am Main (o.J.): Portal Diversity kompakt. URL: <http://diversity-kompakt.uni-frankfurt.de/index.php?title=Hauptseite>.

Goethe-Universität Frankfurt am Main (2017): Engagiert für Vielfalt. URL: http://www.uni-frankfurt.de/67235443/2017_07_10_Broschuere_Vielfalt-in-Zahlen.pdf.

Goethe-Universität Frankfurt am Main (2016): Potenziale für bessere Wissenschaft – Eckpunkte zum Aktionsplan Chancengleichheit. URL: http://www.uni-frankfurt.de/63835462/chancen__eckpunkte_web_alle.pdf.

Goethe-Universität Frankfurt am Main (2014): Barrierefreies Studium. Leitfaden für Lehrende der Goethe-Universität, 2. Auflage. URL: <http://www.uni-frankfurt.de/44214611/Leitfaden-Barrierefreies-Studium.pdf>.

Goethe-Universität Frankfurt am Main (2011): Diversity-Konzept 2011-2014. URL: http://www.uni-frankfurt.de/47793325/Diversity-Konzept_Homepage.pdf.

Klamm, Marlies (Goethe-Universität Frankfurt am Main) (2016): Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache. URL: <http://www.uni-frankfurt.de/66760835/Diversitaetssensible-Mediansprache.pdf>.

die Diversity-Aktivitäten für verschiedene Zielgruppen bietet die Broschüre „Engagiert für Vielfalt“.

Geschlechter- und Diversitätsforschung stärken

Das Netzwerk an der Leuphana

Die Leuphana Universität Lüneburg versteht sich als humanistische, nachhaltige und handlungsorientierte Universität. Integraler Bestandteil dieses Leitbildes ist die Umsetzung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit. Im Zuge dessen wurde 2016 das „Netzwerk Geschlechter- und Diversitätsforschung“ gegründet.



Karin Fischer
Leuphana Universität Lüneburg
Netzwerk Geschlechter- und
Diversitätsforschung
Universitätsallee 1
21335 Lüneburg
gud@uni.leuphana.de
https://www.leuphana.de*/gud*

Foto: privat

Auf Initiative des Gleichstellungsbüros wurde ein fakultätsübergreifendes „Netzwerk Geschlechter- und Diversitätsforschung“ gegründet. Damit soll die Geschlechter- und Diversitätsforschung an der Leuphana Universität Lüneburg gestärkt werden und gleichzeitig eine interne Vernetzung der Forschenden befördern. Es ist ein fachliches, inter- und transdisziplinäres sowie wissenschafts- und hochschulpolitisches Netzwerk von Wissenschaftler_innen. Zur Stärkung und Begleitung der Aktivitäten konnten im Herbst 2016 erfolgreich Mittel aus dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur des Landes Niedersachsen (MWK) für eine befristete Stelle zur Netzwerkkoordination eingeworben werden. Diese sowie die Unterstützung durch einen Gastwissenschaftler für Geschlechter- und Intersektionalitätsforschung haben dazu beigetragen, die Arbeit des Netzwerkes zu stärken und die Entwicklungen der Universität im Kontext von Integrativem Gendering und Diversity in Forschung und Lehre insgesamt weiter voranzubringen.

Neben der Forschungsförderung und einer Intensivierung der Vernetzung **zielt das Netzwerk** innerhalb der Leuphana auf:

- » die Erhöhung der Sichtbarkeit von geschlechter- und diversitätsbezogener Forschung und Lehre,
- » die Förderung von Dialog und Kooperationen zwischen den Wissenschaftsdisziplinen,
- » die Intensivierung von geschlechter- und diversitätsorientierter Forschung und Lehre,
- » die Verbesserung von geschlechter- und diversitätssensibler Qualifizierung von Studierenden und Nachwuchswissenschaftler_innen durch Bündelung von Kompetenzen in diesen Bereichen;

Über die Leuphana hinaus arbeitet das Netzwerk an folgenden Zielen:

- » die Vernetzung, Koordination und Durchführung inter- und transdisziplinärer Forschungsprojekte innerhalb und außerhalb der Leuphana,

- » die Förderung und den Ausbau (außer)universitärer Vernetzung,
- » die Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen wie beispielsweise Salongespräche, Ringvorlesungen, Tagungen oder Kolloquien für Nachwuchswissenschaftler_innen, Gastvorträge und Workshops sowie
- » die Kommunikation von Geschlechter- und Diversitätsthemen in unterschiedlichen Öffentlichkeiten.

Sichtbarkeit, Akzeptanz und strukturelle Integration:

Die Leuphana Universität folgt dem Prinzip von Integrativem Gendering und Diversity. Damit sollen der Gleichstellungsauftrag, eine Förderung von Gender- und Diversity-Kompetenzen sowie die Geschlechter- und Diversitätsforschung querschnittsorientiert und integrativ etabliert werden. Gestärkt werden sollen nicht nur die Sichtbarkeit und Akzeptanz der Geschlechter- und Diversitätsforschung innerhalb der Wissenschaftsinitiativen der Leuphana, auch soll eine strukturelle Integration durch curriculare Verankerungen in der Lehre befördert werden. Um das zu erreichen sind u. a. im Hochschulentwicklungsplan, dem Gleichstellungskonzept sowie in den Positionspapieren der Fakultäten die strategische Ausrichtung, Ziele und Entwicklungslinien für die Förderung und Verankerung der Geschlechterforschung festgeschrieben. Bachelorstudierende haben die Möglichkeit, geschlechter- und diversitätsorientierte Lehrveranstaltungen im Rahmen eines Zertifikatangebotes zu studieren. Ein **Gender-Diversity-Zertifikat** für Masterstudierende befindet sich im Prozess der Implementierung und wird voraussichtlich im Sommersemester 2018 starten.

Ein **Gleichstellungsfond** unterstützt u. a. Maßnahmen und Vorhaben im Bereich Geschlechter- und Diversitätsforschung sowie die Vereinbarkeit von Forschungs- und Vortragstätigkeiten mit Familie, Beruf und wissenschaftlicher Qualifizierung.

Der **Familienservice** berät zum Vorwahlrecht von Studierenden mit besonderen zeitlichen

Restriktionen (wie z.B. Kinderbetreuung und Angehörigenpflege, Schwangerschaft, Schwerbehinderung, chronische Erkrankungen, Teilzeitstudium) und organisiert Betreuungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie mit Beruf oder Studium.

Um die Sichtbarkeit der Geschlechter- und Diversitätsforschung an der Leuphana zu stärken und hochschulöffentlich anzuerkennen wird beim jährlichen „Dies Academicus“ ein **Leuphana-Sonderpreis für besondere Forschungsleistungen in der Geschlechter- und Diversitätsforschung** vergeben. Die Nominierung ist für Wissenschaftler_innen (Professor_innen, Juniorprofessor_innen) und Nachwuchswissenschaftler_innen in der Postdoc-Phase aller Fachdisziplinen der Leuphana Universität Lüneburg möglich. 2017 wurde Prof.in Dr. Sabine Hofmeister, Lehr- und Forschungsgebiet Umweltplanung ausgezeichnet.

Vielfältige Aktivitäten seit der Netzwerkgründung:

Drei „Salongespräche“ eröffneten als erste öffentliche Veranstaltungen die Netzwerkaktivitäten. Unter den Titeln „Geschlechter- und Diversitätsforschung ist die Antwort – was war die Frage?“, „Flucht und Migration – zur sozialen Verantwortung der Wissenschaft aus gender- und diversitätstheoretischer Perspektive“ sowie „Richtiges Leben in falschen Strukturen? Welche strukturellen Bedingungen fördern Geschlechter- und Diversitätsforschung?“ dienten sie v.a. der gemeinsamen Verständigung über vielfältige Formen von und Zugänge zur Geschlechter- und Diversitätsforschung unter den Netzwerkmitgliedern.

Seit dem Wintersemester 2016/17 organisiert die Koordinierungsstelle die öffentliche Kurzvortragsreihe „**10 Minuten – die den Unterschied machen**“. Hier stellen Netzwerkmitglieder Impulse aus ihren inter- und transdisziplinären Forschungszusammenhängen im Kontext von Gender und Diversity vor. Die Vielfalt der Beiträge reicht von theoretischen Fragestellungen wie z.B. „Dekoloniales Denken als Denken der Differenz“ bis hin zu empirischen Forschungsergebnissen wie „Inklusive Schule ohne inklusive Gesellschaft?“ oder „Gender matters in Sustainability Science“. Mit diesem Format möchten die Netzwerkmitglieder dazu anregen, gewohnte Denkmuster zu hinterfragen. Im Sommersemester 2017 fand zudem eine **internationale Vortragsreihe** unter dem Titel „**Work, Gender, and Social Reproduction**“ statt, die netzwerkübergreifend und in Kooperation mit weiteren Leuphana-Institutionen organisiert wurde.

Der inhaltliche Austausch unter den Netzwerkmitgliedern wird im Rahmen einer hochschulöffentlichen **Gender- und Diversity-Lese-gruppe** vertieft. Hierbei liegt der Schwerpunkt vor allem auf aktuellen, transdisziplinär ausgerichteten Texten der kritischen Forschung und/oder Literatur aus den Feldern Gender und Diversity. Sie trifft sich während der Vorlesungszeit einmal monatlich.

Erstmals wurde der nationale **Diversity-Tag am 30.5.2017** von Seiten des Netzwerks zum Anlass genommen, in Kooperation mit weiteren Arbeitsbereichen und Initiativen an der Leuphana, wie dem Gleichstellungsbüro und dem autonomen Referat ARCHIPEL (Autonomes Referat für chronische Erkrankungen, Handicaps und Inklusion, psychische Erkrankungen, Empowerment und Lernbeeinträchtigungen) einen interaktiven Leuphana-Aktionstag zu gestalten. Unter der Frage „wie inklusiv ist die Leuphana?“ wurden insbesondere im Rahmen des „Forschungs-Praxis-Talk“ verschiedene Forschungszugänge und Diversitätsverständnisse zu Inklusion deutlich. Dieser begonnene Dialog zwischen Forschenden, Lehrenden, Studierenden und Beschäftigten wird im Rahmen des universitätsübergreifenden „Round Table Diversität“ fortgesetzt.

Darüber hinaus wurde die Weiterentwicklung des **Gender-Diversity-Zertifikats** für den Master-Studiengang von Netzwerkmitgliedern initiiert. **Überregionale Vernetzungs-, Publikations- und Kooperationsmöglichkeiten** bietet das Netzwerk Geschlechter- und Diversitätsforschung seinen ca. 70 Mitgliedern durch seine Mitgliedschaften in der LAGEN (der Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen), der Fachgesellschaft Gender e.V. sowie bei ATGender (The European Association for Gender Research, Education and Documentation).

Im Gleichstellungs- und Gender-Wahn? Prekarisierungstheoretische Einwände¹

Prof.in Dr. Christine Wimbauer

Leitet den Lehrbereich ‚Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse‘ am Institut für Sozialwissenschaften.

Dr. Mona Motakef

Julia Teschlade

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Lehrbereich ‚Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse‘.

Seit zwei Jahrzehnten zeichnen sich in Deutschland und vielen europäischen Ländern Tendenzen der Gleichstellung ab, die als Erfolge emanzipatorischer Bewegungen interpretiert werden können, etwa die Strategie des Gender Mainstreamings oder jüngst die „Ehe für alle“. Alltägliche und als gewiss betrachtete Selbstverständlichkeiten, etwa männliche Privilegien in der Erwerbssphäre oder heterosexuelle Normierungen im Familienrecht, werden dadurch in Frage gestellt.

Parallel dazu nehmen in Deutschland und Europa Diskurse an Fahrt auf, die genau jene Gleichstellungstendenzen bekämpfen (Hark/Villa 2017). Selbsternannte Antigenderisten behaupten eine neue Herrschaft aus Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung, die sich in einer ‚Femokratie‘ zeige und auf einer ‚Homolobby‘ basiere. Die Einwände gegen Gleichstellungspolitik reichen von der Behauptung einer staatlich verordneten Umerziehung (Zastrow) über die Kritik, Frauen und Männer würden gehindert, ihre ‚natürlichen‘ Rollen auszufüllen bis zu Aussagen, Gleichstellung sei bereits erreicht und Gleichstellungspolitik zwischen Männern und Frauen sowie Hetero- und Homosexuellen nähme absurde Ausmaße an. In dieser Logik werden heterosexuelle Männer zu Opfern, Frauen und Homosexuelle bevorteilt, zudem wird am Leitbild der bürgerlichen Kleinfamilie gerüttelt. Der Geschlechterforschung wird Unwissenschaftlichkeit und Steuerverschwendung vorgeworfen. Professorinnen der Geschlechterforschung wird unterstellt, nicht durch Leistung, sondern qua Geschlecht und durch ihr feministisches Engagement berufen worden zu sein. Die Alternative für Deutschland fordert in ihrem Grundsatzprogramm von 2016 sogar ein Ende der Gender-Forschung.

In der Geschlechter- und Prekarisierungsforschung verortet, argumentieren wir, dass Gleichstellungspolitik und Geschlechterfor-

schung in diesen Diskursen für gesellschaftliche Veränderungen verantwortlich gemacht werden, die wir als Prekarisierungsprozesse beschreiben. Mit Prekarisierung werden in den Sozialwissenschaften Prozesse des Unsicherwerdens bezeichnet (Motakef 2015). Wir meinen damit erstens die Ausweitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse als Folge eines sozialpolitischen und ökonomischen Wandels, der Aktivierung, Selbstverantwortung und Flexibilisierung zu neuen Leitkategorien erhebt. Zweitens werden bisherige Gewissheiten mit Blick auf symbolische (Geschlechter-)Ordnungen brüchig.

Prekarisierung als Wandel von Erwerbsarbeit und Sozialpolitik

Im Zuge dieses Wandels von Erwerbsarbeit und Sozialpolitik sind tatsächlich Beschäftigungsverhältnisse von Männern unsicher geworden, da Männer seltener als noch vor zwanzig Jahre in einem männlichen Normalarbeitsverhältnis stehen. Allerdings sind Frauen heute weitaus häufiger unsicher beschäftigt als Männer und waren dies historisch auch immer. Diskurse gegen Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung können als Reaktionen auf diese Prekarisierung männlicher Normalarbeitsverhältnisse im Zeitverlauf gedeutet werden.

Da Gleichstellungspolitik weibliche Erwerbstätigkeit fördert, wird sie fälschlicherweise als Mitverursacherin prekärer Beschäftigung betrachtet. Die Geschlechterforschung wird zudem als ein zu Unrecht stark finanzierter Forschungszweig inszeniert, womit auch eine Abgrenzung gegenüber Gruppen wie hoch qualifizierten Frauen erfolgt, denen der soziale Abstieg erspart geblieben sei. Hier findet sich also eine Strategie der Externalisierung: Anstatt dass der sozialpolitische und ökonomische Wandel infrage gestellt wird, der dem Ausbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse zugrunde liegt, werden Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung attackiert.

Im Zuge des sozialpolitischen Wandels ist auch das männliche Ernährermodell brüchig geworden, nach welchem Männer sich in der Erwerbssphäre bewähren und Geld verdienen, während Frauen für unbezahlte Sorge- und Hausarbeiten zuständig sind. Selbsternannte Antigenderisten deuten die Prekarisierung des

¹ Eine ausführliche Version dieses Beitrages erschien in: Hark, Sabine / Villa, Paula-Irene (Hg.) (2017): Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen, Bielefeld: transcript, S. 41-57, 2. Auflage. Dort finden sich auch alle Quellen- und Literaturverweise.

männlichen Ernährermodells als Schuld und Erfolg des Feminismus. Sie behaupten, dass feministische Ansprüche auf Selbstbestimmung Familien zerstörten, Frauen von ihrer Bestimmung zur Mutterschaft entfremdeten und Kinderlosigkeit beförderten. Aber erstens ist die Zerstörung von Familie kein feministisches Anliegen, sondern vielmehr die Beendigung der Abhängigkeit von Frauen von einem Allein-Ernährer. Diese Befreiung aus existenzieller Abhängigkeit soll u.a. durch weibliche Erwerbsbeteiligung und eigenständige ökonomische Existenzsicherung erreicht werden. Zweitens kann, wie gezeigt, die Prekarisierung des männlichen Ernährermodells nicht losgelöst von der aktivierenden Sozialstaatswende betrachtet werden: Die Realisierung des männlichen Alleinernährermodells ist sozialpolitisch nicht mehr durchgängig erwünscht. Mit dem neuen Leitbild des Adult-Worker-Modells sollen alle Beschäftigungsfähigen erwerbstätig werden, auch Mütter kleiner Kinder.

Prekarisierung als Brüchigwerden von Gewissheiten

Prekarisierung bezeichnet aber nicht nur Prozesse des Unsicherwerdens auf einer sozialstrukturell-materiellen Ebene, sondern umfasst auch symbolische Ordnungen, die Normen und Normalitätsvorstellungen hervorbringen. Mit dem Ernährermodell wurden Normen verankert, etwa, dass Männer für Erwerbsarbeit zuständig, Eltern heterosexuell und Frauen für Haus- und Sorgearbeiten prädestiniert sind. Männliche Fürsorge, homosexuelle Elternschaft sowie weibliche Karriereambitionen konnten immer nur als Abweichung erscheinen. In diesem Sinne können Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung tatsächlich als Akteur_innen der Prekarisierung bezeichnet werden: Mit ihren Überlegungen zu ‚gender‘ waren es Ansätze der Geschlechterforschung, die der binären, biologistischen und alltagspraktisch wirksamen Geschlechterdifferenz ihre vermeintliche Eindeutigkeit nahmen. Durch Erfolge von Gleichstellungspolitiken wurde für viele überhaupt erst denkbar, dass ein geringer Frauenanteil in beruflichen Spitzenpositionen ein lösungsbedürftiges Problem darstellt. Und erst durch jahrzehntelange Proteste sexualpolitischer Bewegungen und deren Kampf um rechtliche Anerkennung wurde die Heteronormativität sozialpolitischer Familienkonzepte offenbar.

Diskurse gegen Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik erkennen diese Dynamiken, allerdings dramatisieren sie deren Ziele und Erfolge: Teile der Geschlechterforschung

begrüßen zwar ‚Gender Trouble‘ (Butler). Sie zielen damit aber nicht auf die Errichtung von Zwängen, sondern auf die Überwindung beschränkender Geschlechternormen. Gleichstellungspolitik orientiert sich am Abbau sozialer Ungleichheiten, was aber nicht bedeutet, dass Gruppen, die vorher in den Genuss von sozialen Privilegien gekommen sind, schlechter gestellt werden. Diese Gruppen verlieren, wenn überhaupt, die Selbstverständlichkeit ihrer privilegierten Position. Schließlich ist es durch Gleichstellungspolitik nicht zu einer Umkehrung privilegierter sozialer Positionen gekommen. Dies belegt die nach wie vor ungleiche Verteilung der Haus- und Fürsorgearbeit, von Einkommen sowie die horizontale und vertikale Segregation der Arbeitsmärkte.

Fazit: Erfahrungen der Prekarisierung und Prekarität politisch bewältigen

Unser Anliegen ist, die genannten Diskurse nicht isoliert, sondern im Kontext vielfältiger und ambivalenter Prekarisierungsprozesse zu betrachten. Durch dieses größere Bild werden Auslassungen dieser Diskurse benennbar, aber auch Erfolge emanzipatorischer Bewegungen aufgezeigt. Unser Eindruck ist, dass diese Diskurse Reaktionen auf vielschichtige Verunsicherungen darstellen, wie die Ausweitung atypischer Beschäftigung, die aktivierende Sozialstaatswende mit ihrer Leitmaxime der Eigenverantwortung sowie das Unsicherwerden von Gewissheiten, die durch emanzipatorische Bewegungen und Teile der Geschlechterforschung mit angestoßen wurden.

Wenn man nicht den in diesen Diskursen formulierten ‚neuen Herrschaften‘ wie ‚Femokratie‘ und ‚Homolobby‘ Glauben schenken, aber ihre Themen ernst nehmen möchte, eröffnet sich eine andere Frage: Wie können sozialpolitische Absicherungen geschaffen werden, welche die Ausschlüsse des männlichen Ernährermodells und des Adult-Worker-Modells überwinden oder entprekarisieren können? Wie kann das Brüchigwerden von überkommenen Geschlechternormen nicht als Bedrohung, sondern als Chance gefasst werden? So wie das Phänomen der Prekarisierung weit zu fassen ist, sind unseres Erachtens auch Antworten hierauf in einem breiten gesellschaftlichen Feld zu suchen.

Literatur

Hark, Sabine/Villa, Paula-Irene (Hg.) (2017): (Anti-)Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen, Bielefeld: transcript.

Motakef, Mona (2015): Prekarisierung, Bielefeld: transcript.

„Our lives are intersectional, our struggles are connected...“

Ein Interview mit der Professorin Maureen Maisha Auma



Prof.in Dr. Maureen Maisha Auma
Professorin für Kindheit und Differenz (Diversity Studies) an der Hochschule Magdeburg-Stendal am Standort Stendal. Zurzeit ist sie Gastprofessorin an der Humboldt-Universität zu Berlin, am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien und am Institut für Erziehungswissenschaften.

Foto: Deborah Moses-Sanks

„Our lives are intersectional, our struggles are connected....“

Das ist ein Satz aus einer Rede, die Sie auf der „Black Lives Matter“ Demonstration in Berlin 2016 gehalten haben. Sie sind Wissenschaftlerin und Aktivistin. Eine Kombination, die es nicht (mehr) sehr häufig gibt. Wie beeinflusst das eine jeweils das andere?

Wissen und Gesellschaft sind zwei eng miteinander verwobene Dinge. Die Bedingungen, zu denen Erkenntnisarbeit stattfinden kann, sind zutiefst gesellschaftlich geprägt. Die Auseinandersetzung mit Gesellschaft ist im Wesentlichen wissensgeprägt. Ich kann das für mich daher gar nicht getrennt voneinander begreifen. Sowohl mein wissenschaftliches Arbeiten als auch mein aktivistisches Handeln sind für mich eng miteinander zusammenhängende Handlungsebenen. Beide Handlungsebenen sind für mich mit einer Sinnsuche verbunden. Das Verbinden beider Ebenen gibt mir die Möglichkeit, die gesellschaftlichen Beiträge Schwarzer Frauen sichtbarer zu machen.

Als ich Ihre Publikationsliste angeschaut habe, war ich beeindruckt von deren inhaltlicher Breite und von deren politischer Relevanz: Rassismus, Pluralisierung demokratischer Gesellschaften, Fragen von (Un)Belonging etc. Gerade bei Pluralisierung musste ich an den Untertitel der „humboldt chancengleich“ denken: Vielfalt/Pluralisierung – deswegen als zweite Frage: Wo sehen Sie hier Desiderata an der Universität, an der Humboldt-Universität? Universität gestalten, zu Bedingungen von Pluralität und zu Bedingungen der gegenwärtigen Krise von gesellschaftlichem Zusammenhalt, ist eine sehr voraussetzungsvolle Aufgabe. Die Vehemenz, mit der gesellschaftliche Institutionen – insbesondere seit dem Herbst 2015 – in Frage gestellt werden, die Hetze gegen die Medien als „Lügenpresse“, Anti-Intellektualismus und Aggressionen gegen Minister*innen in antifeministischen Blogs haben mich schon sehr erschüttert. Liberale und gleichstellungsorientierte Politiken sind durch rechtspopulistisch orientierte Teile der Gesellschaft stark angegriffen worden. Wir befinden uns in einer Situation, in der eine große Klarheit im Umgang mit dieser aufgeheizten Stimmung nötig ist. Unsere Gesellschaft weist einen deutlichen

Pluralisierungstrend auf. Zukunftsfähige Konzepte müssen sich mit diesem Trend auseinandersetzen. Das, was ‚Wir‘ bislang als „Wir“ bezeichnet haben, ist dabei, sich sehr stark zu verändern. Die Universität muss sich auf dieses neue „Wir“, dieses veränderte „Wir“ – als Bildungsinstitution einer pluralen Gesellschaft einstellen. Die Humboldt-Universität kann und muss zu den ersten deutschen Universitäten gehören, die konzeptionell dieses neue „Wir“ nicht mehr nur als eine Frage der „Internationalisierung“ kontextualisiert. Es ist hier nicht mehr die gesellschaftliche Gruppe von Gast-Wissenschaftler*innen, die für eine kurze/begrenzte Dauer an die HU kommen, die das plurale Gesicht der Universität ausmacht. Vielmehr ist hier ein neues heterogenes „Wir“, gemeint, welches den deutschen Kontext dauerhaft und tiefgreifend prägt. Eine Universität in einer Metropole wie Berlin braucht zukunftsfähige Konzepte, um diese Realität der anhaltenden Pluralisierung konstruktiv und gleichstellungsorientiert zu gestalten.

Sie beschäftigen sich als „Professorin für Kindheit und Differenz (Diversity Studies)“ mit Differenz und Gleichheit und diskriminierungskritischen Perspektiven auf Kindheit. Könnten Sie für uns beschreiben, um was es Ihnen geht?

Ungleichheitsverhältnisse und vor allem das Wissen über Ungleichheitsverhältnisse überfallen uns schon sehr früh, besonders virulent nach etwa vier Jahren Anwesenheit auf unserem Planeten. Der hoffnungsvolle Slogan ‚Bildung von Anfang an‘ wurde ja bereits erweitert, um die gesellschaftliche Realität von Ungleichheit zu fokussieren. Er wurde umgewandelt in ‚Ungleichheit von Anfang an‘. Er muss konsequent um die Dimensionen von Diskriminierungsrealitäten, bereits im frühen Kindesalter, also zu ‚Diskriminierung von Anfang an‘ ergänzt werden. Vor dem Hintergrund der Gesellschaftskritik der Geschlechterforschung und der Rassismuskritik bedarf es nochmals einer Erweiterung um die Dimension der Herstellung von Differenzen und sozialen Hierarchien, also „Differenz von Anfang an“. Gerade deshalb ist eine diversitätsorientierte Perspektive auf Kindheit dringend

geboden, also „Diversität von Anfang an“. Ich arbeite mit einem Diversitätsbegriff, der auf die Transformation sozialer Räume abzielt. Es ist also ein Verständnis von Diversifizierung als Kritik an die homogene Zusammenstellung (Erhaltung) sozialer Räume. Diese lese ich als einen Verweis auf Teilhabebarrrieren für die in der Zusammensetzung der jeweiligen gesellschaftlichen Felder fehlender Personen und sozialer Gruppen; sei es in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen oder die paradoxe Überrepräsentanz bei dem Reinigungspersonal an der Universität. Ich grenze mich von einem trivialisierten wie banalisierten Diversitätsbegriff ab, der ein Zelebrieren von (gemachten) Unterschieden vorantreiben will. Diversifizierung ist ein ‚messy process‘, sie kostet Zeit, Geld und Nerven. Sie will Bewegung in Verhältnisse von hartnäckiger Homogenität und Ungleichheit bringen. Sie muss erschüttern und zugleich konstruktiv bleiben.

Emily Ngubia Kuria hat in ihrer Publikation (eingeschrieben. Zeichen setzen gegen Rassismus) die Hochschule und deren rassifizierte Wissensproduktion kritisch in den Blick genommen. Was braucht es, um das zu verändern?

Es braucht einen nüchternen, resoluten Umgang mit der Realität anhaltender sozialer Ungleichheiten mitsamt den ungleich verteilten Diskriminierungsrisiken, die sich in sozialen Räumen, einschließlich der Universität zeigen. Dieser Realität müssen wir uns gemeinsam stellen. Von alleine werden sich soziale Räume nicht transformieren.

Ist die Hochschule Ihrer Meinung nach ein (gesellschaftlicher) Ort, an dem Vielfalt umgesetzt/gelebt/vorgelebt werden kann oder ist es vielmehr eine „geschlossene Gesellschaft“, so der Titel einer von der Heinrich-Boell-Stiftung in Kürze erscheinenden Studie?

Ich folge definitiv dieser Lesart der Heinrich-Boell-Stiftung. Das Bildungssystem in Deutschland ist eh schon ein recht geschlossenes System, ein früh-selektierendes, ein nicht besonders durchlässiges. Es besorgt mich, dass das Problem der fehlenden Chancengleichheit anhält (negative Korrelation von Herkunft und Bildungserfolg). Für die Subjekte der Bildung bedeutet dies, je nach angehäuften Diskriminierungsrisiken, barrierearme Wege, bis sie es dann schließlich in die Institutionen der höheren Bildung schaffen. Diskriminierungskritische Maßnahmen sind dringend nötig, bzw. deren Systematisierung. Gleichbehand-

lung beinhaltet nicht nur Chancengleichheit und das Recht auf Teilhabe, sondern vor allem den Schutz vor Diskriminierung, damit diskriminierungsbelastete Akteur*innen sich in sozialen Räumen bewegen können, die noch sehr homogen sind. An dieser Stelle ist die vertikale Verteilung, also Entscheidungs- und Gestaltungspositionen der Institution gemeint, wenn diese weiterhin homogen bleiben, werden ohnehin schon diskriminierungsbelastete Subjekte weiterhin einen hohen Preis für ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zahlen müssen.

Und zum Schluss: Welche Literaturempfehlungen würden Sie unseren Leser_innen mit auf den Weg geben wollen?

Das hier sind meine Empfehlungen:

El-Tayeb, Fatima (2016): UnDeutsch. Die Konstruktion des Anderen in der postmigrantischen Gesellschaft, Bielefeld: transcript.

Treibel, Annette (2015): Integriert Euch! Neue Perspektiven für die Deutschen, Frankfurt: Campus Verlag.

Butler, Octavia E. (1995): Bloodchild and Other Stories, New York: Four Walls, Eight Windows Press.

Adichie, Chimamanda (2015): We should All be Feminists, New York: Anchor Books.

Das Gespräch führte Veronika Springmann.

Forschungsschwerpunkte:

‘Diversität (fehlende, vorhandene, versteckte Heterogenität) in Bildungsmaterialien in Ost- und Westdeutschland’, Kritische Weißseinsforschung, Intersektionalität im Kontext von Critical Race Theory und Rassismuskritik. Sie ist seit 1993 aktiv bei Adefra, Schwarze Frauen in Deutschland.

Gleichgestellte Klassenlosigkeit?

Plädoyer für einen integrativen Chancengleichheitsbegriff

Professuren an deutschen Universitäten sind mehrheitlich mit deutschen Männern aus ‚gehobenen Verhältnissen‘ besetzt. Während der Frauenanteil langsam, aber stetig steigt, sinkt hingegen die Wahrscheinlichkeit, dass Personen aus unteren Sozialschichten eine Professur erreichen. Daher sollte sowohl in Diskursen als auch in Programmatiken zur Chancengleichheit dringend die ‚Klassenfrage‘ einbezogen werden.

Konventionen und Irritationen

Wenn man sich im Bereich der Bildungs- und Wissenschaftsforschung bewegt, so fällt auf, dass der Begriff der Chancengleichheit je nach Forschungsrichtung auf unterschiedliche Personengruppen fokussiert wird. In der Bildungsforschung gilt die soziale Herkunft als zentrale Kategorie, deren Wirkmächtigkeit in fortlaufenden, auch international verglichenen Studien (z.B. PISA) empirisch bestätigt wird. So wird auch die Bildungsbenachteiligung vieler Migrant_innen zu einem großen Teil auf ihre proportionale ‚Unterschichtung‘ (d.h. ihrer überproportionalen Zugehörigkeit zu unteren Sozialschichten) zurückgeführt.

Während also in der Bildungsforschung die soziale Herkunft eine sehr zentrale Stellung einnimmt, steht im wissenschafts- und karrierepolitischen Zusammenhang eher die Kategorie Geschlecht im Fokus. Hier zeigen regelmäßig durchgeführte Erhebungen (z.B. GWK: ‚Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung‘) eine beharrliche Diskrepanz zwischen dem Postulat der Chancengleichheit für Frauen und Männer und den mit steigender Hierarchieposition beobachtbaren drastischen ‚Frauenschwund‘. Über die soziale Herkunft von Wissenschaftler_innen und der sogenannten Wissenschaftselite¹ gibt es – ebenso wie über ihre ethnischen Merkmale bzw. ihren Migrationshintergrund – nur einige wenige Einzeluntersuchungen. Und auch politisch wird die Frage nach Chancengleichheit vor allem (und teilweise ausschließlich) im Hinblick auf das Geschlecht problematisiert und diskutiert. Diversity-Programme versuchen zwar, unterschiedliche Sozialkategorien zusammenzudenken, sind aber häufig auf die soziale und ethnische Heterogenität von Studierenden oder Promovierenden bezogen, während auf höheren Sozialisations- und Qualifikationsstufen in der Wissenschaft wiederum meist auf das Geschlecht als einzige Chancen(un)gleichheitskategorie rekuriert wird.

Diese unterschiedlichen Konventionen und die verschiedenen Konzepte von Chancengleichheit können daher irritieren, da je nach Zusammenhang Chancengleichheit einmal selbstverständlich mit der einen, einmal mit der anderen Sozialkategorie verbunden wird und die jeweils anderen Dimensionen von Ungleichheit aus dem Blick geraten.

Es ist den Kämpfen der Frauenbewegung seit den 1970er Jahren zu verdanken, dass der Gleichstellungsgedanke und entsprechende Maßnahmen in den Hochschulen Einzug gehalten haben. Womöglich gäbe es heute noch weniger Frauen auf Professuren, gäbe es nicht eine beachtliche Anzahl an Untersuchungen über strukturelle Ausschlussmechanismen und systematische Instrumente zur Förderung ihrer Partizipation. Doch so wichtig fokussierte und differenzierte Analysen und das Bestreben der Aufhebung von Geschlechterungleichheit auch sind, so wichtig erscheint ein umfassenderes Verständnis von Chancengleichheit in wissenschaftlichen Karrieren. Denn Chancen(un)gleichheit ist nicht ausschließlich eine Frage des Geschlechts, sondern gleichermaßen eine Frage der sozialen Herkunft (also der Klassenverhältnisse) sowie der ethnischen Herkunft und weiterer möglicher Differenzkategorien.

Während mit der großen Bildungsreform auch den klassen- bzw. herkunftsspezifisch ungleichen Teilhabechancen entgegengewirkt werden sollte, wurde die ‚Klassenfrage‘ spätestens ab Mitte der 1980er Jahre insbesondere durch die Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung und der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen überlagert. „Pointiert ausgedrückt wurde in der hochschulpolitischen Debatte die ‚Arbeiter‘ durch die ‚Frauenfrage‘ ersetzt“². Dies führte dazu, dass herkunftsbedingte Ungleichheiten zwar Bestandteil von Analysen im Bildungssystem und bei den Zugangschancen zur Hoch-

¹ Für die Wissenschaftselite vgl. Graf 2015.

² Zimmer et al. 2007, 40 f.



Dr. Christina Möller

Vertretungsprofessorin an der Fachhochschule Dortmund im Fachbereich Angewandte Sozialwissenschaften. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind soziale Ungleichheiten, Bildungs- und Hochschulforschung sowie Chancengleichheit.

Foto: privat

schule blieben und insbesondere nach dem ‚PISA-Schock‘ wieder Konjunktur hatten, sie jedoch – anders als beim Thema Geschlecht – hinsichtlich der Karrierechancen auf höheren Statuspassagen (Promotion bis zur Professur oder weiteren Karriere- und Machtpositionen in der Wissenschaft) bis heute weitgehend ausgeblendet blieben. Dies ist umso problematischer, als sich die ohnehin sozial selektive Zusammensetzung von Professor_innen in den letzten Jahrzehnten noch verschärft hat und sich vielfältige Zusammenhänge zwischen den Merkmalen Geschlecht, soziale und ethnische Herkunft zeigen.

Kollisionen und Interdependenzen

Bereits in älteren Studien der 1980/1990er Jahre wurde belegt, dass Frauen, die in der Wissenschaft Karriere machen und Professuren besetzen, durchschnittlich aus höheren Herkunftsgruppen bzw. häufiger aus akademischen Familien stammen als Männer. Dieser Befund bestätigt sich auch in einer eigenen repräsentativen Studie über die Professor_innen an den nordrhein-westfälischen Universitäten aus dem Jahr 2010, die umfassende, eigens erhobene Daten und Analysen zur sozialen Zusammensetzung der Professorenschaft liefert.³ Zusammenhänge zwischen den Kategorien Geschlecht und soziale Herkunft zeigen sich besonders am Beispiel der seit Beginn der 2000er Jahre eingeführten Juniorprofessur. Während der Frauenanteil in dieser befristeten Professur zwar deutlich höher liegt als in der Professorenschaft insgesamt (mittlerweile rd. 40% in der Juniorprofessur, 23% auf W2-/C3-Professuren und 18% auf W3-/C4-Professuren), ist die soziale Zusammensetzung nach Herkunft umso selektiver, und zwar für beide Geschlechtergruppen: 86% stammen aus der gehobenen und hohen Herkunftsgruppe und lediglich 14% aus der niedrigen und mittleren,⁴

³ Vgl. Möller 2015.

⁴ Das Konzept der sozialen Herkunftsgruppen ist den Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerks entnommen (bspw. Isserstedt et al. 2010): In der Herkunftsgruppe niedrig sind hauptsächlich Arbeiter_innen, gering qualifizierte Angestellte und Beamt_innen und ähnliche Berufspositionen verortet, in der Herkunftsgruppe mittel mittlere Berufspositionen wie ausführende Angestellte oder kleinere Selbstständige etc., in der Herkunftsgruppe gehoben finden sich u.a. Angestellte in gehobener Position sowie gehobene Beamt_innen (z.B. Lehrer_innen) und in der Herkunftsgruppe hoch alle höchsten Berufspositionen wie führende

sodass soziale Aufsteiger_innen aus unteren Sozialschichten in dieser neuen Karriereposition eine Ausnahmeerscheinung bilden. Zum Vergleich: Insgesamt stammen alle untersuchten Professor_innen zu 11% aus der niedrigen, zu je 27% aus der mittleren und gehobenen und zu 34% aus der hohen Herkunftsgruppe. Personen aus hohen Gesellschaftsschichten sind angesichts ihres kulturellen, sozialen und ökonomischen Kapitals hinsichtlich einer Juniorprofessur, die sich häufig direkt an eine Promotion anschließt, offensichtlich privilegiert. Als ein Gegenbeispiel zur hochselektiven Juniorprofessur dient die außerplanmäßige Professur (APL), zu der wissenschaftlich Hochqualifizierte ernannt werden können, wenn sie nach vielen Jahren der Qualifikation keine fest installierte Professur erreichen konnten: In dieser sind die Anteile von Personen aus der hohen Herkunftsgruppe mit 24% deutlich seltener und soziale Aufsteiger_innen aus der niedrigen Herkunftsgruppe mit 17% deutlich häufiger vertreten als im Durchschnitt aller Professor_innen. Mit einer außerplanmäßigen Professur ist keine mit der klassischen Professur vergleichbare Stelle und Vergütung verbunden, sodass sie dementsprechend auch in der universitären Hierarchie keine so exponierte Stellung einnehmen.

Mit Blick auf Chancenungleichheiten insgesamt sind es besonders Frauen aus unteren Sozialschichten, die stark unterrepräsentiert und damit strukturell in doppelter Weise benachteiligt sind. Ein weiterer intersektionaler Zusammenhang zeigt sich, wenn man als weitere Heterogenitätsdimension die ethnische

„Auch unter den Professor_innen, die im Ausland geboren wurden, sind es insbesondere Personen aus unteren und mittleren Sozialschichten, die sich nur marginal ausmachen lassen.“

Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben, Beamt_innen im höheren Dienst, akademische Freiberufler_innen sowie ähnliche, häufig akademische Berufe mit hohem Einkommen und Prestige.

Herkunft bzw. den Migrationshintergrund berücksichtigt: Auch unter den Professor_innen, die im Ausland geboren wurden, sind es insbesondere Personen aus unteren und mittleren Sozialschichten, die sich nur marginal ausmachen lassen. Dies gilt für beide Geschlechter gleichermaßen. Lediglich acht Prozent der eingewanderten Professor_innen gehören der niedrigen und allein knapp die Hälfte (49%) der höchsten Herkunftsgruppe an.

Zusammenfassend lässt sich also konstatieren, dass die sozioökonomische Herkunft in Wissenschaftskarrieren sozial bedeutsam ist, und zwar für Frauen (insgesamt) und Personen mit Migrationshintergrund noch deutlicher als für Männer mit deutscher Herkunft. Der soziale Schließungsprozess in den letzten Jahrzehnten, der sich in der gesamten Professor_innenschaft abzeichnet, macht zudem deutlich, dass die bisher vernachlässigte ‚Klassenfrage‘ sowie die Bedeutung eines Migrationshintergrundes in wissenschaftlichen Karrieren deutlich stärker in die Debatten um Chancengleichheit an Hochschulen integriert werden muss.

Chancengleichheit für alle?!

Soziale Ungleichheit und Chancenungleichheiten hören nicht beim Geschlecht auf, sondern müssen in einem umfassenderen Sinne begriffen werden. Die Aufdeckung struktureller Benachteiligungen und der Wirksamkeit symbolischer Schließungsmechanismen wird in der Wissenschaft jedoch vom Meritokratismus, dem Glauben an das Leistungsprinzip, erschwert. Offiziell gelten Selektionsprozesse als ‚Bestenauslese‘, obwohl es eine Fülle an empirischen Erkenntnissen darüber gibt, „dass das meritokratische Ideal nicht nur von der Realität des deutschen Bildungssystems weit entfernt ist, sondern zusätzlich strukturelle Chancenungleichheiten legitimiert, die in Bildungskarrieren wirken“⁵. Als Ursachen dieser ungleichen Bildungschancen werden zum einen unterschiedliche herkunftsbedingte Sozialisations- und Förderbedingungen und habituelle Unterschiede sowie zum anderen Mechanismen sozialer Schließungen, Begabungsideologien und institutionelle Diskriminierungsakte ausgemacht. Und auch der Erfolg in wissenschaftlichen Karrieren wird „nicht schlicht nach individueller Leistung, Fleiß und Glück, sondern [...] durch politische, institutionelle und kulturelle Praktiken reguliert, die Wissenschaftsorganisationen als Orte

5 Laufenberg 2016, S. 580.

der Statusreproduktion der gesellschaftlich dominanten sozialen Klassen und Subjektivierungsformen hervorbringen“⁶. Während also der Glaube vorherrscht, dass wissenschaftliche Karrieren prinzipiell allen offenstehen, die die hierfür erforderlichen Leistungen zeigen, sind hohe Positionen häufig faktisch nur für wenige reserviert. Denn wissenschaftliche Leistungen sind weder sozial voraussetzungslos noch sind sie unabhängig von sozialen Anerkennungsprozessen innerhalb eines wissenschaftlichen Feldes (und einer Fachkultur), d.h. innerhalb einer Scientific Community, in denen spezifische soziale Gruppen (meist männlich aus privilegierten Familien) dominieren. Daher wirken tatsächlich soziale Ungleichheiten (nach Klasse, Geschlecht und Migrationshintergrund) und damit Machtverhältnisse, wo es dem Prinzip nach ausschließlich um Leistung gehen sollte. Für eine repräsentative Vielfalt in der Professor_innenschaft – und damit auch in der Forschung und Lehre – an Deutschlands Universitäten muss daher mehr getan und umfassende(re) Chancengleichheitsdiskurse und -programme etabliert werden.

6 Laufenberg 2016, S. 581.

Literatur

Graf, Angela (2015): Die Wissenschaftselite Deutschlands. Sozialprofil und Werdegänge zwischen 1945 und 2013. Frankfurt u.a.: Campus.

Isserstedt, Wolfgang/Middendorf, Elke/Kandulla, Maren/Borchert, Lars/Leszczynsky, Michael (2010): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009. 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS. Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bonn, Berlin.

Laufenberg, Mike (2016): Soziale Klassen und Wissenschaftskarrieren. Die neoliberale Hochschule als Ort der Reproduktion sozialer Ungleichheiten. In: Baur, Nina/Besio, Cristina/Norkus, Maria/Petschik, Grit (Hg.): Wissen – Organisation – Forschungspraxis. Der Makro-Meso-Mikro-Link in der Wissenschaft. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 580-625.

Möller, Christina (2015): Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren. Weinheim u.a.: Beltz-Juventa.

Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia (2006): Frauen an Hochschulen: Winners among losers. Zur Feminisierung der Universität. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Wie politisch ist Intersektionalität?

Lassen Sie mich die Frage gleich zu Beginn beantworten: eigentlich ist das Konzept der Intersektionalität, blickt mensch auf dessen Historie und Erkenntnisinteresse, inhärent politisch. Intersektionalität wird von dem Grundgedanken getragen, dass die soziale Positionierung eines jeden Menschen, also die Lebensbedingungen und die damit verbundenen Gestaltungsspielräume und ihre Beschränkungen, durch die herrschaftsförmig organisierten materiellen und immateriellen Verhältnisse strukturiert ist. Zu jenen Verhältnissen gehören sowohl die heteronormative Regulierung der Geschlechtszugehörigkeiten und Sexualitäten, die kolonial-rassistischen und religiösen Ordnungsmuster wie auch die Vorstellungen von körperlicher Leistungsfähigkeit. Die Betrachtung der Herrschaftsverhältnisse erfolgt sowohl gegenwartsbezogen als auch historisch, um ihre Hervorbringung, Verstetigung und Stabilität zu verstehen und aufzuzeigen.

Jedoch geht es nicht ‚nur‘ um historisch-strukturelle Zusammenhänge. Die Besonderheit des Konzepts liegt darin, die Unterdrückungserfahrungen der Einzelnen sowie deren widerständige Praktiken und Interventionen zum Ausgangspunkt der wissenschaftlichen Analyse zu machen. Hierdurch werden marginalisierte Menschen und ihre Praktiken sichtbar gemacht und es wird ihnen ebenso Geltung verschafft. Dieses Vorgehen stellt auch eine Abgrenzungsbewegung zu den etablierten Wissenschaften des globalen Nordens dar, in denen marginalisierte Subjekte vornehmlich nicht als eigenständige und handlungsmächtige Akteur*innen behandelt, sondern durch eben jene Wissenschaften als „die Anderen“ markiert werden.

Die Verknüpfung individueller Unterdrückungserfahrungen und struktureller Herrschaftsverhältnisse ist aus wissenschaftstheoretischer Perspektive ein Plädoyer für die Anerkennung und Analyse der ‚Komplexität der sozialen Welt, der Menschen und der menschlichen Erfahrung‘ (Hill Collins/Bilge 2016). Damit ist Intersektionalität nicht nur ein „radikaldemokratisches“, sondern ebenso ein zutiefst wissenschaftskritisches Projekt,

das einen explizit politischen und „transgressiven Anspruch“ verfolgt (Gutiérrez Rodríguez 2011, S. 98).

Zur Genealogie des Konzepts Intersektionalität

Intersektionalität als Begriff wurde Ende der 1980er von Schwarzen Feministinnen in den US-amerikanischen akademischen Diskurs eingeführt. Allerdings lassen sich grundlegende Überlegungen genealogisch bis zur US-amerikanischen Anti-Sklaverei-Bewegung im 19. Jahrhundert zurückverfolgen (ausführlich: Hancock 2016). Zentrale Protagonistinnen wie Maria W. Stewart (1803-1879) und Sojourner Truth (1797-1883), die sich 1826 aus der Sklaverei befreien konnte, verschafften der gewaltsamen Strukturierung des Lebens und der Erfahrungen Schwarzer Frauen in rassistischen, sexistischen und klassistischen Verhältnissen öffentliches Gehör. Eine der bekanntesten Reden ist „Ain’t I am a Woman“ von Sojourner Truth aus dem Jahr 1851:

„Der Mann da drüben sagt, man muss Frauen beim Einsteigen in die Kutsche die Hand reichen und sie über Gräben heben und ihnen immer den besten Platz geben. Mir hilft nie jemand beim Einsteigen oder über Schlammputzen und mir gibt man nie den besten Platz. Und bin ich etwa keine Frau? Schaut mich an! Schaut meine Arme an! Ich habe gepflügt und gepflanzt und die Ernte eingebracht und kein Mann konnte mir was vormachen! Und bin ich etwa keine Frau? Ich habe soviel arbeiten und soviel essen können wie ein Mann – wenn ich es kriegen konnte – und auch die Peitsche aushalten! Und bin ich etwa keine Frau?“ (Zit. n. Gerhard et al. 2008, S. 99)

Ebenso findet sich jene Kritik zur Zeit der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung in der Mitte des 20. Jahrhunderts in den USA wieder. Wobei die Schwarzen Aktivistinnen zugleich den Sexismus des Civil Rights Movement und den Rassismus der weißen feministischen Bewegungen enthüllten. Stellvertretend für die zahlreichen Autorinnen wie Angela Davis und bell hooks sei auf das Statement des Combahee River Collective aus dem Jahr 1977 verwiesen:

„We believe that sexual politics under patriarchy

Dr. Daniela Heitzmann

Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Koordinationsstelle Geschlechterforschung der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Georg-August-Universität Göttingen.

is as pervasive in Black women's lives as are the politics of class and race. We also often find it difficult to separate race from class from sex oppression because in our lives they are most often experienced simultaneously."

Mit den sozialen Bewegungen in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts wurde auch der Zugang zu den Universitäten erkämpft, in denen die Critical Race Theory begründet wurde – „the offspring of a post-civil rights institutional activism that was generated and informed by an oppositionist orientation toward racial power“ (Crenshaw 2011, S.1260). Eine maßgebliche Rolle spielten hierbei Schwarze Rechtswissenschaftler*innen wie Kimberlé Crenshaw, die letztlich den Begriff der Intersektionalität in die Debatte einbrachte. Den Hintergrund bildeten gescheiterte Klagen von afroamerikanischen Frauen gegen große Unternehmen in den 1970ern und 1980ern, die mit der Begründung abgelehnt wurden, dass weder einer sexistische noch eine rassistische Diskriminierung nachweisbar wäre (zum Beispiel weil weiße Frauen und Schwarze Männer in diesen Unternehmen beschäftigt wurden) und die ‚spezifische‘ Diskriminierung von Schwarzen Frauen nicht Gegenstand des Gesetzes sei. Hieraus leitet Crenshaw (1989, S. 140) die folgende Forderung ab:

„Because the intersectional experience is greater than the sum of racism and sexism, any analysis that does not take intersectionality into account cannot sufficiently address the particular manner in which Black women are subordinated.“

Nahezu zeitgleich erschien mit *Black Feminist Thought* (1990) von der Schwarzen Soziologin Patricia Hill Collins eine weitere Publikation, die die Intersektionalitäts-Debatte maßgeblich beeinflussen sollte – wobei die Autorin das Konzept der Intersektionalität im Rahmen der zweiten Auflage aus dem Jahr 2000 noch stärker elaboriert hat. Dem Anliegen, dem Wissen und den Perspektiven afroamerikanischer Frauen Sichtbarkeit und Geltung zu verschaffen, legt Hill Collins (2000, S. 25) die individuellen Erfahrungen des Beherrschenseins zugrunde, die in den strukturellen und symbolischen Herrschaftsverhältnissen kontextualisiert werden:

„[...] U.S. Black women encounter societal practices that restrict us to inferior housing, neighborhoods, schools, jobs, and public treatment and hide this differential consideration behind an array of common beliefs about Black women's intelligence, work habits, and sexuality.

These common challenges in turn result in recurring patterns of experiences for individual group members.“

Das Konzept hat seither eine umfassende – über den US-amerikanischen Kontext hinausreichende – Verbreitung erfahren. Es wurde (und wird) kontrovers diskutiert und kritisiert, stärker in die eine oder die andere Richtung interpretiert – und hat dabei für zahlreiche Wissenschaftler*innen seine analytische (und politische) Attraktivität behalten (Cooper 2015).

Zur Rezeption von Intersektionalität in Deutschland

Im deutschen Forschungsraum erfuhr das Konzept erst in den 2000er Jahren eine breitere Aufmerksamkeit – in erster Linie in der Geschlechterforschung. Parallel – aber nur punktuell miteinander verbunden – verdichtete sich die Auseinandersetzung mit den Postcolonial Studies (Kelly 2016). An der Rezeption ist hierbei bemerkenswert, dass etwa die Anzahl der einzubeziehenden sozialen Kategorien diskutiert und ebenso um den Umgang mit der Kategorie ‚race‘ gerungen wurde. Deren Übertragung auf den deutschen Kontext wurde in Frage gestellt und stattdessen nach Alternativen wie Ethnizität oder Migrationshintergrund Ausschau gehalten. Ein zentraler Grund hierfür war die weitgehend fehlende Auseinandersetzung mit Rassismus und Kolonialismus im akademischen (und ebenso im gesellschaftspolitischen) Diskurs.

In der Folge kam es zu einer Entpolitisierung des Konzepts der Intersektionalität, die sowohl diesseits (Erel et al. 2008) als auch jenseits des „Großen Teichs“ kritisiert wird. Bilge (2013) charakterisiert die Reise des Konzepts von den USA nach Westeuropa mit dem Begriff des „whitening intersectionality“. Die ‚Techniken des whitening‘ umfassen die Theoretisierung des Ansatzes (‚theorising‘), die durch den Versuch disziplinärer Einhegung bedingt ist (Bilge 2014). Statt Intersektionalität als herrschaftskritisches analytisches Konzept zu verstehen und (empirisch) anzuwenden (Hill Collins/Bilge 2016), wird auf einer eher abstrakten Ebene darüber verhandelt, was das Konzept sein soll und leisten kann (Theorie, Methode oder durch nur ein ‚Buzz-word‘?). Damit geht eine Vernachlässigung oder auch Ausblendung der Genealogie des Konzepts im Black

*„Ausländer zu sein
mündigung und
dreifacher Hinsicht
als Lohnabhängig*

Feminismus und der Critical Race Theory einher, wodurch zugleich die Wissenschaftler*innen und Aktivist*innen of Color erneut marginalisiert werden resp. ihre Marginalisierung perpetuiert wird. Jene Techniken bezeichnet Bilge (2014) als „revised genealogies“ und „ownership claims“.

Dies lässt sich auch für den akademischen Diskurs in Deutschland nachzeichnen, insofern die seit den 1980er Jahren stattfindenden Diskussionen und vorliegenden Schriften Schwarzer und migrantischer Frauen keinen Platz in der Rezeption fanden. Tatsächlich hatten die Debatten des Black Feminismus und der Critical Race Theory bereits zu jener Zeit ihren Weg in die Bundesrepublik gefunden. Eine Schlüsselfigur war die afroamerikanische Schriftstellerin und Aktivistin Audre Lorde (1934-1992). Mit ihr gemeinsam entwickelten Schwarze Frauen

eine Sprache für ihre Rassismuserfahrungen und den strukturellen Rassismus in Deutschland. Es folgten die Gründung des Vereins Afrodeutsche Frauen (ADEFRA) und im Jahr 1986 die Veröffentlichung von *Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte*. Ebenso begannen sich Frauen zu organisieren, die im Rahmen der so genannten Anwerbeabkommen in die BRD migriert waren und die

alltäglichen Unterdrückungserfahrungen teilen. Deutlich wird dies im „Aufruf zum ersten gemeinsamen Frauenkongress“ im Jahr 1984:

„Wir, die ausländischen Frauen, verließen unsere Heimat nicht freiwillig, sondern auf der Suche nach besseren Arbeits- und Lebensbedingungen. Wir flüchteten vor materieller Not oder politischer Entrechtung. Hier fühlen wir uns als ausländische Frauen in Auseinandersetzung mit einer fremden, oftmals feindlich gesonnenen Umgebung in besonderer Weise betroffen. Wir werden hier nicht behandelt als Menschen zweiter, sondern dritter Klasse – als ‚Sklavinnen der Sklaven‘. Ausländer zu sein, d.h. direkte Entmündigung und Unterdrückung in dreifacher Hinsicht: als Ausländerin, als Lohnabhängige und als Frau.“ (Zit. n. Lenz 2008, S. 716)

Der Austausch und die Zusammenarbeit zwischen Schwarzen, migrantischen und weißen Feministinnen im Bewegungskontext wurde jedoch beim Gang in die akademischen Institutionen in keine nachhaltige (personelle und epistemische) Struktur transferiert. Das Credo der Frauenforschung – ‚Forschung von Frauen

über Frauen für Frauen‘ – reflektierte die unterschiedlichen Erfahrungen und Lebenslagen von Frauen nicht. Während Klassenverhältnisse zunächst noch – insbesondere durch Anknüpfungen an die Kritische Theorie – von Bedeutung waren, wurden Kolonialismus und Rassismus nahezu vollständig ausgeblendet.

Wissenschaftler*innen of Color, die sich seit den 1980er Jahren kontinuierlich mit rassistisch-kritischen und postkolonialen Fragen auseinandersetzen, erhielten weder entsprechende Positionen an den deutschen Hochschulen noch eine entsprechende Wahrnehmung und Anerkennung im akademischen Diskurs (Gutiérrez Rodríguez 2011; Kelly 2016). Dabei hätte etwa die rege Auseinandersetzung mit den Frauenbewegungen des 19. und frühen 20. Jahrhunderts durchaus Anlass geboten für eine kritische Betrachtung der Kolonialisierung von nicht-weißen Frauen in den Kolonien des Kaiserreichs einerseits und der aktiven Beteiligung von weißen Frauen als Kolonisierende andererseits. Um einen Eindruck von der Verflechtung von feministischen und kolonial-rassistischen Perspektiven zu geben, wird im Folgenden die Leiterin der Kolonialfrauenstudien in Witzenhausen, Anna Gräfin von Zech, zitiert:

„Nicht in freiem, burschikosem Wesen soll ihre Tatkraft sich äußern, sondern in echter Weiblichkeit soll sie dem neuen Deutschland über dem Meer den Stempel ihrer Wesensart aufdrücken, nicht bloß streben und arbeiten soll sie draußen, sondern sie soll sein beseelt vom Geist echten Christentums, die Hohepriesterin deutscher Zucht und Sitte, die Trägerin deutscher Kultur, ein Segen dem fernen Lande: Deutsche Frauen, deutsche Ehre, deutsche Treue über'm Meere!“ (Zit. n. Oguntoye et al. 1986, S. 36)

Zum Verhältnis von Wissenschaft und Politik

Die fehlende Auseinandersetzung mit Rassismus und Kolonialismus, die Marginalisierung von Wissenschaftler*innen of Color und die damit verbundene Entpolitisierung des Intersektionalitäts-Konzepts werfen die grundlegende epistemologische Frage nach dem Verhältnis von Wissenschaft und Politik auf. Insofern Forscher*innen für eine größtmögliche Distanz zu politischen Ansprüchen plädieren, wäre zu fragen, ob Intersektionalität für jene ein anschlussfähiges Konzept darstellt, oder anders formuliert: worin besteht dann die Legitimation für die Entpolitisierung und somit ‚Normalisierung‘ eines dezidiert herr-

n, d.h. direkte Ent-
Unterdrückung in
t: als Ausländerin,
ge und als Frau.“

schafts- und damit auch rassismuskritischen Konzepts?

Aus einem Verständnis von Wissenschaft als ‚radikaldemokratischem Projekt‘ könnte wiederum gefragt werden, inwiefern die (Sozial-)

Wissenschaft den Anspruch einer größtmöglichen Distanz zur Politik tatsächlich einlösen kann? 

Insbesondere Arbeiten der Critical Race Theory, des Black Feminism, der Postcolonial Studies, aber auch der französischen und US-amerikanischen Wissenschaftsgeschichte zu sozialwissenschaftlichen Wissensproduktionen haben diesen Anspruch in Frage gestellt. Hierbei geht es nicht nur um implizite – vergeschlechtlichte, rassifizierte und klassistische – Annahmen in Theorien, Methoden und wissenschaftlichem Wissen, sondern ebenso um die historisch bedingte konstitutive Verflechtung von (Sozial-)Wissenschaft und Politik, die herrschaftsstabilisierende Effekte zeitigen kann.

Abschließend möchte ich auf die eingangs formulierte Frage zurückkommen und diese erneut beantworten: Intersektionalität ist genealogisch und inhaltlich ein inhärent politisches Konzept. Dies schützt das Konzept allerdings noch nicht vor entpolitizierenden Anwendungen – hierzu braucht es widerständige Praktiken und Interventionen.

Literatur

Bilge, Sirma (2013): Intersectionality Undone: Saving Intersectionality from Feminist Intersectionality Studies. In: Du Bois Review: Social Science Research on Race 10 (2), S. 405-424.

Bilge, Sirma (2014): Whitening Intersectionality. Evanescence of Race in Intersectionality Scholarship. In: Hund, Wulf D./Lentin, Alana (Hg.): Racism and Sociology, Wien u.a.: LIT Verlag, S. 175-206.

Cooper, Britney (2015): Intersectionality. In: Hawkesworth, Mary/Ditsch, Lisa (Hg.): The Oxford Handbook of Feminist Theory. New York: Oxford University Press.

Crenshaw, Kimberlé (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, Vol. 1989. S. 139-167.

Crenshaw, Kimberlé (2011): Twenty Years of Critical Race Theory: Looking Back to Move Forward. In: Connecticut Law Review 43 (5), S. 1255-1352.

Erel, Umut/Haritaworn, Jinhana/Gutiérrez Rodríguez, Encarnación/Klesse, Christian (2008): On the Depoliticisation of Intersectionality Talk. Conceptualising Multiple Oppressions in Critical Sexuality Studies. In: Kuntsman, Adi/Esperanza, Miyake (Hg.): Out of place. Interrogating silences in queerness/raciality. New York: Raw Nerve Book, S. 265-292.

Gerhard, Ute/Pommerenke, Petra/Wischeremann, Ulla (Hg.) (2008): Klassikerinnen feministischer Theorie. Grundlagentexte. Band I (1789-1919). Königstein/Tn.: Ulrike Helmer.

Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2011): Intersektionalität oder: Wie nicht über Rassismus sprechen. In: Hess, Sabine/Langreiter, Nikola/Timm, Elisabeth (Hg.): Intersektionalität revisited. Empirische, theoretische und methodische Erkundungen. Bielefeld: transcript, S. 77-100.

Hancock, Ange-Marie (2016): Intersectionality. An Intellectual History. Oxford University Press.

Hill Collins, Patricia (2000): Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment, 2. überarb. Aufl. New York u.a.: Routledge.

Hill Collins, Patricia/Bilge, Sirma (2016): Intersectionality, Cambridge (UK): Polity Press.

Kelly, Natasha A. (2016): Afrokultur. „der raum zwischen gestern und morgen“. Münster: Unrast.

Lenz, Ilse (Hg.) (2008): Die Neue Frauenbewegung in Deutschland. Abschied vom kleinen Unterschied. Eine Quellensammlung. Wiesbaden: VS Verlag.

Oguntoye, Katharina/Ayim, May/Schultz, Dagmar (Hg.) 1986: Farbe bekennen. Afrodeutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte. Berlin: Orlanda Verlag.

„Vielfalt der Wissensformen“: In Vielfalt studieren

Eine Kulturwissenschaftlerin grübelt über einem Text von Léon Foucault. Ein Medienwissenschaftler versucht, physikalische Gesetze nachzuvollziehen. Eine Sozialwissenschaftlerin diskutiert Inszenierungspraktiken von Experimenten an Orten der Wissenschaft. Ein Physiker lässt sich die narrative Funktion des Pendels in und für Erzählungen und Filme erklären.

Dies sind Momentaufnahmen aus dem Seminar „Das Foucaultsche Pendel“ (SoSe 2012) des interdisziplinären Studienprogramms „Vielfalt der Wissensformen“, das seit 2012 im Rahmen des Qualitätspakts Lehre (BMBF) an der Humboldt-Universität zu Berlin gefördert wird.

Das Programm adressiert im Kern eine Konsequenz des Bologna-Prozesses, wo bei der Umstellung auf die gestuften Studiengänge häufig diejenigen Elemente aus den Curricula verschwanden, die vormals als Studium generale inkorporiert waren. Immer komplexer werdende Problemstellungen in einer globalisierten Welt erfordern allerdings Kenntnisse unterschiedlicher fachlicher Sichtweisen, die Fähigkeit diese zusammenführen zu können und die Kompetenz mit Expert_innen unterschiedlicher Fachbereiche zusammenzuarbeiten. In diesem Sinne sehen es Hochschulen wieder verstärkt als ihre Aufgabe an, Studierenden ein Grundverständnis für die Vielfalt von Disziplinen, Fachperspektiven und Methoden zu vermitteln. Möglichst früh im Studium soll jener vielbeschworene Blick über den Tellerrand durch Angebotsformate ergänzender, interdisziplinärer und fachübergreifender Studienelemente ermöglicht werden.

In diesem Sinne ist das interdisziplinäre Studienprogramm »Vielfalt der Wissensformen« daraufhin konzipiert, die Fachstudiengänge um eine interdisziplinäre Komponente zu erweitern. Ausgehend von ihrem eigenen Fach sollen Studierende lernen, Wissen, Wissensstrukturen und Wissenschaft auch aus einer fachübergreifenden Perspektive und mit Blick auf das eigene Wissenschaftsverständnis zu reflektieren.

Vielfalt spielt dabei in unterschiedlichen Kontexten eine Rolle.

Vielfalt als Idee

„Ich wurde mir der Eigenheiten meines Faches umso mehr bewusst, da ich die Vorgehensweisen anderer Disziplinen kennenlernte. Interdisziplinarität verlangt eine gewisse Flexibilität und Of-

fenheit, aber genau das fand ich bereichernd und spannend.“ (Evaluation SoSe 2015)

Bereits im ersten Semester des Studienprogramms kristallisierten sich durch teilnehmende Beobachtung der angebotenen Seminare und Studierendenbefragungen jene Elemente heraus, die das Gesicht des Programms seitdem prägen: Interdisziplinarität, Objektfokus und Projektarbeit.

Interdisziplinarität wird im Programm breit verstanden, nämlich als Brückenschlag zwischen den drei Kulturen Natur-, Geistes- und Sozialwissenschaften. Die Seminare des Studienprogramms vermitteln diese Interdisziplinarität anhand konkreter und für verschiedene Disziplinen relevanter Wissensobjekte – wie beispielsweise das Radio, das Gehirn oder Kometen. Wie sich schnell herausstellte, erleichtert der Zugang über ein konkretes Objekt den Dialog zwischen den Studierenden der verschiedenen Fächer. Gleichzeitig fungieren Wissensobjekte gleichsam als Knotenpunkte im disziplinären Netzwerk, wodurch sich an ihnen Übergänge, Verbindungen aber auch Unterschiede zwischen den ausdifferenzierten Wissenschaftskulturen veranschaulichen und erforschen lassen. Die interdisziplinäre Auseinandersetzung mit dem Wissensobjekt mündet schließlich in einem Praxisteil, in dem Studierende das erlernte Wissen in ein gemeinsames Seminarprodukt bzw. ein Präsentationsformat übersetzen – wie z. B. ein Radiofeature, eine Wissenslandkarte oder ein Ausstellungsformat.

Thematische Vielfalt

„Vielfalt der Wissensformen“ ermöglichte mir durch die Beschränkung auf ein einziges oder wenige (Wissens)Objekte vieldimensionale Einsichten und eine andere und sehr eigenständige Art des Lernens.“ (Erfahrungsbericht der Studentin Peggy Luck¹)

¹ https://hu.berlin/VdW_Einblicke-in-Projektarbeiten.



Birgit Lettmann

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im bologna.lab; koordiniert das interdisziplinäre Studienprogramm „Vielfalt der Wissensformen“.

Foto: Andrea Riedel

Eine semesterweise wechselnde Gastprofessur setzt immer wieder neue thematische Schwerpunkte und disziplinäre Akzente im Programm. Die bisherigen übergreifenden Semesterthemen reichten von der interdisziplinären Betrachtung physikalischer Phänomene und Experimente über Neue Ökologien und Forensik bis hin zu den Wissensobjekten Schwärme, Computersimulationen, Zeit, Raum/Topos, Virtual Reality, Schnittstellen, Big Data und Algorithmen.

Ergänzt wird das Lehrangebot der Gastprofessur durch Lehraufträge. Auch hier sind die Themen bzw. Wissensobjekte ebenso vielfältig wie disziplinär abwechslungsreich. Neben konkreten Objekten werden ebenfalls Themen adressiert, die wichtige gesellschaftliche Fragestellungen wie die Flüchtlings-Thematik, den Klimawandel oder Nachhaltigkeit aufgreifen. Die Vielfalt der Themen und die Beteiligung von Lehrenden aus verschiedenen Wissenschaftskulturen, zielen zunächst darauf ab, ein für Studierende unterschiedlicher Fakultäten relevantes und attraktives Programm anzubieten. Gerade eine disziplinär vielfältige Zusammensetzung der Seminarteilnehmenden und die damit verbundene Möglichkeit, verschiedene Blickwinkel und Positionen im Austausch mit Kommiliton_innen kennenzulernen, wird von Studierenden in den semesterweise durchgeführten Evaluationen, anhand derer das Programm kontinuierlich in seinen Charakteristika geschärft wird, immer wieder als zentraler Aspekt für den gelingenden Zugang zu Interdisziplinarität benannt.

Vielfalt als Praxis

„Ich habe gelernt, dass das Studium nicht nur aus theoretisierten Themen besteht, sondern auch aus Dingen die mich weiter bringen; diese Art des Seminars würde ich mir in meinem Hauptstudienfach wünschen; hier wird man angeregt, abseits des genormten Wissens zu denken.“ (Evaluation, SoSe 2016)

Eine App programmieren. Einen Audioguide über das Tieranatomische Theater entwerfen. Interviewtechniken erlernen und in Interviews mit Expert_innen der Berliner Kultur-, Politik- und Start Up-Szene bestehen. Eine Ausstellung über einen naturwissenschaftlichen Forschungsprozess kuratieren. Kritische Essays zum Umgang mit natürlichen Ressourcen publizieren. Wissenslandkarten zu Aspekten von Nachhaltigkeit designen. Eine Radiosendung produzieren. Ein physikalisches Experiment

durchdringen und aufbauen.

Dies sind nur einige Beispiele von Projektarbeiten, die in den Seminaren von »Vielfalt der Wissensformen« entstanden. Gemeinsam ist diesen Seminarprodukten, dass sie Interdisziplinarität in der Anwendung beispielhaft demonstrieren.

In der gemeinsamen Projektarbeit wird eine Synthese der im Seminar verhandelten unterschiedlichen disziplinären Standpunkte erprobt und – im Idealfall – vollzogen. Die einzelnen Perspektiven werden in der praktischen Zusammenarbeit nochmals auf ihren jeweiligen Beitrag hin analysiert und miteinander verknüpft. Mit dem Seminarprodukt verbindet das Programm somit den Anspruch, Studierende auf den Arbeitsalltag in disziplinär heterogenen Teams vorzubereiten. Die Praxis sehen Studierende als unverzichtbar an, um schwer greifbare Phänomene durch direkte Erfahrung fassbarer zu machen. Aus der Praxisphase lassen sich ihrer Meinung nach nicht nur Schlüsse für die Theorie ziehen. Vielmehr rege die praktische Arbeit auch dazu an, die eigenen Annahmen in Frage zu stellen.

Vielfalt als Herausforderung und Chance für die Lehre

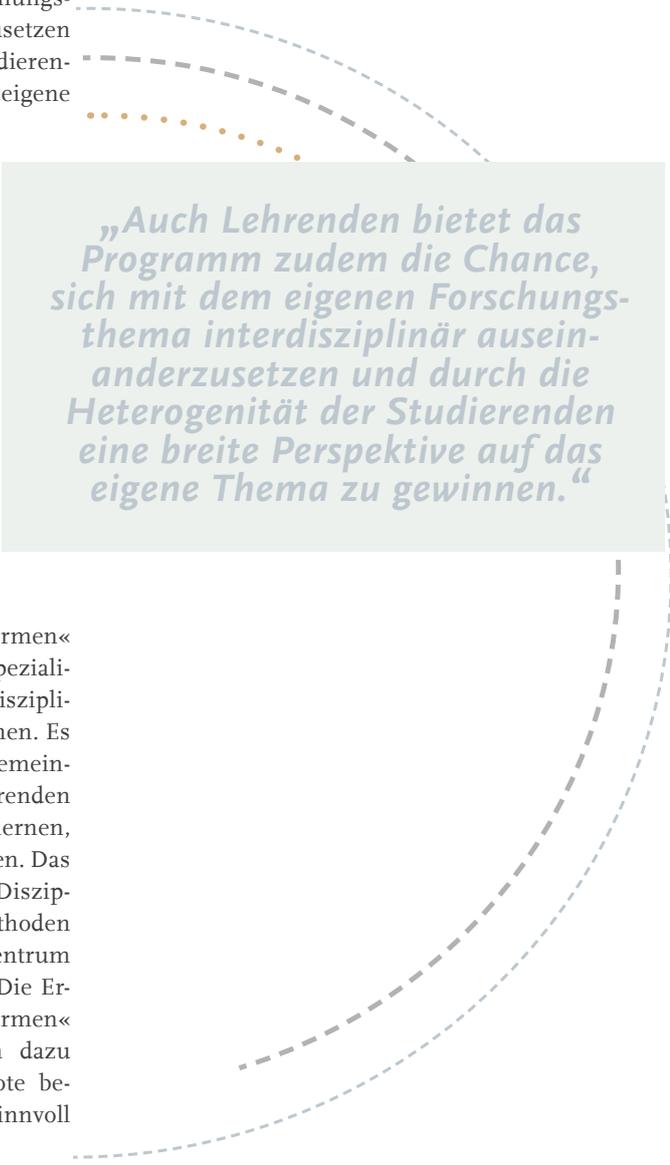
Die Heterogenität und jeweilige Fachspezialisierung der teilnehmenden Studierenden begreift »Vielfalt der Wissensformen« als Potential. Der interdisziplinäre Ansatz soll es Studierenden erlauben, das Wissen und die Erfahrungen aus der jeweils eigenen Disziplin einzubringen und in kritischer Selbstbeobachtung die eigene fachliche Perspektive und das vorhandene Wissen immer wieder zu hinterfragen. Die Moderation dieses Prozesses stellt Lehrende vor eine große Herausforderung und verlangt kreative Formate im Umgang mit der



Foto: Violetta Sekulovic

studentischen Heterogenität. Daher werden jedes Semester zwei Workshops organisiert, die auf die interdisziplinäre Lehre im spezifischen Lehrformat von »Vielfalt der Wissensformen« vorbereiten sollen. Um den Wissenstransfer zu garantieren, stehen der moderierte Austausch und das Peer-Feedback zwischen Lehrenden und das Peer-Feedback zwischen Lehrenden des vorhergehenden Semesters mit Lehrenden des folgenden Semesters im Zentrum der Workshops.

Lehrenden bietet das Programm zudem die Chance, sich mit dem eigenen Forschungsthema interdisziplinär auseinanderzusetzen und durch die Heterogenität der Studierenden eine breite Perspektive auf das eigene Thema zu gewinnen. Im Falle von Co-Teaching zwischen Kolleg_innen aus verschiedenen Wissenschaftskulturen, wird dies zusätzlich durch den intensiven inhaltlichen Austausch auf Lehrendenebene unterstützt. Das Format Co-Teaching erwies sich als besonders geeignet zur wissenschaftlich fundierten Vermittlung verschiedener disziplinärer Forschungsperspektiven sowie zur exemplarischen Demonstration interdisziplinärer Zusammenarbeit und wird daher vom Programm explizit gefördert.



„Auch Lehrenden bietet das Programm zudem die Chance, sich mit dem eigenen Forschungsthema interdisziplinär auseinanderzusetzen und durch die Heterogenität der Studierenden eine breite Perspektive auf das eigene Thema zu gewinnen.“

Ausblick: Zukünftige Vielfalt

Das Programm »Vielfalt der Wissensformen« leistet einen Beitrag, die starke Fachspezialisierung punktuell aufzubrechen und Disziplinen in ihrer Vielfalt zugänglich zu machen. Es schafft einen Raum für Studierende, gemeinsam mit Kommiliton_innen und Lehrenden anderer Fächer diese Vielfalt kennenzulernen, zu reflektieren und kritisch zu diskutieren. Das Zusammenspiel der Studierenden, der Disziplinen, ihrer Wissensstrukturen und Methoden wird im Programm systematisch ins Zentrum gestellt und zum Lernobjekt gemacht. Die Erfahrungen aus »Vielfalt der Wissensformen« schließlich können in Empfehlungen dazu münden, wie interdisziplinäre Angebote bestehende Curricula und Lehrformate sinnvoll erweitern und bereichern können.

Weitere Infos unter:
<https://hu.berlin/VdW>

Richterschaft und Diversity – Lehre am Law & Society Institute der Juristischen Fakultät

„Richterschaft und Diversity“ – in diesem Themenfeld sind viele Fragen offen. Spiegelt die Richterschaft die Vielfalt der Bevölkerung wider? Ist der Gerichtssaal ein „weißer Raum“? Ist die Justiz nach Jahrzehnten der Frauenförderung tatsächlich weiblich(er) geworden? Welche Erfahrungen machen Minderheiten im Umgang mit der Justiz? Wie also steht es um Richterschaft und Diversity?

Kathleen Jäger

Promovendin an der Juristischen Fakultät und nebenbei als Diversity Trainerin tätig. In ihrer Promotion untersucht sie die rechtlichen Vorgaben bezüglich richterlicher Unparteilichkeit und personeller Vielfalt in der Richterschaft und beschäftigt sich mit der Übertragung (vornehmlich) sozialpsychologischer Erkenntnisse zur Wirkungsweise unbewusster Vorurteile auf den richterlichen Entscheidungsprozess.

Dr. Larissa Vettors

Wissenschaftliche Koordinatorin des Law & Society Institute (Juristische Fakultät); führt dort das von der Fritz Thyssen Stiftung geförderte Forschungsprojekt „Was ‚macht‘ Migration mit deutschem Verwaltungsrecht? Eine rechtsethnologische Untersuchung des Aufeinandertreffens von migrantischen Lebensentwürfen und rechtlicher Systembildung in verwaltungsgerichtlichen Streitfällen“ durch.

Im anglo-amerikanischen Raum ist die Frage nach den Wechselwirkungen zwischen gesellschaftlicher Diversität, Zusammensetzung der Richterschaft, richterlicher Entscheidungsfindung und Rechtsbewusstsein in unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen längst Gegenstand einer wissenschaftlichen Auseinandersetzung. Diese Debatte steckt in Deutschland noch in den Anfängen. Konzepte der interkulturellen Öffnung und des Diversity Policies finden in deutschen Unternehmen und (Kommunal-)Verwaltungen zwar zunehmend Anerkennung und Anwendung, in der Justiz sind sie bisher kaum zu finden. Es fehlen sowohl aktuelle und detaillierte empirische Daten zu Rekrutierungsmechanismen und Zusammensetzung der (hauptberuflichen und ehrenamtlichen) Richterschaft als auch empirische Untersuchungen zu richterlicher Entscheidungsfindung und Fragen der ‚procedural justice‘ (Verfahrensgerechtigkeit) angesichts einer zunehmend pluralisierten Gesellschaft.

An diesen Leerstellen setzte eine Lehrveranstaltung des Law & Society Institute an der Juristischen Fakultät an: In dem zweisemestrigen Q-Team – einem vom Bologna Lab der Humboldt-Universität geförderten Format des forschenden Lernens – fanden sich Studierende der Rechtswissenschaft und Gender Studies zu Forschungsteams zusammen, um im Themenfeld „Richterschaft und Diversity“ rechtssoziologische Forschungsprojekte zu realisieren. Angeleitet und unterstützt von der Ethnologin Dr. Larissa Vettors und der Juristin Kathleen Jäger, LL.M. durchliefen die Studierenden-Teams den gesamten Forschungsprozess, von der Entwicklung einer Fragestellung und eines passenden Forschungsdesigns über die Durchführung der Studie bis hin zur Auswertung der Daten und Präsentation ihrer Ergebnisse. Im Verlauf des Wintersemesters entwickelten sie vier Forschungsprojekte, die jeweils unterschiedliche Dimensionen von

Diversity im Kontext des deutschen Justizsystems beleuchteten.

Johanna Bücken und Luise Bublitz, Studierende der Rechtswissenschaft, betrachteten die Diversity-Dimensionen „Sprache“ und „ethnische Herkunft“ auf Seiten der Verfahrensbeteiligten und untersuchten, wie sich Richter_innen am Sozialgericht Berlin in Verhandlungen mit Kläger_innen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, verhalten. Anhand von Verhandlungsbeobachtungen fanden sie heraus, dass es in der mündlichen Verhandlung zu einer Veränderung des Kommunikationsschemas kommt: die Kontrolle über den Verhandlungsablauf durch Richter_innen wird erschwert, es kann eine größere Distanz zwischen Richter_in und Kläger_in entstehen und es kommt häufig zu einem Rollenwechsel seitens der Richter_innen, insbesondere aber auch der Anwält_innen (und ggf. Dolmetscher_innen). Ergänzend durchgeführte Interviews mit Richter_innen deuten darauf hin, dass sich in der Richterschaft kein von allen geteiltes professionelles Handlungswissen, sondern individuelle Bewältigungsstrategien herausgebildet haben, um auf diese veränderten Kommunikationsmuster zu reagieren.

Dima Mahjoub, Studierende der Rechtswissenschaft (LL.M.), und Sam Koffman, Austauschstudierende von der University of Chicago (Letters and Law), untersuchten ebenfalls die Diversity-Dimension „ethnische Herkunft“ auf Seiten der Verfahrensbeteiligten. Sie führten Interviews mit Geflüchteten durch und beobachteten Gerichtsverhandlungen, um herauszufinden, welche Formen von Rechtsbewusstsein sich unter syrischen Flüchtlingen, die vor dem Berliner Verwaltungsgericht gegen ihren subsidiären Schutzstatus klagen, herausbilden. Anknüpfend an die Literatur zu ‚procedural justice‘ und ‚legal alienation‘, werfen ihre Ergebnisse die weiterführende Frage auf, wie die Erfahrungen, die Neuankömmlinge mit Ver-

waltung und Justiz in Deutschland machen, das Rechtsbewusstsein und die Einstellungen dieser Gruppe gegenüber dem deutschen Rechtssystem prägen.

Helena Hoffmann, Masterstudierende der Gender Studies, betrachtete die Diversity-Dimension Lebensalter aus einer ungewohnten Perspektive: Sie beschäftigte sich damit, wie besonders junge Verfahrensbeteiligte von Richter_innen behandelt werden. Ihr Forschungsprojekt ging auf der Grundlage von explorativen Experten-Interviews mit Berliner Familienrichter_innen der Frage nach, unter welchen Bedingungen in der familiengerichtlichen Praxis zu § 1666 BGB (Kindeswohlverfahren) Anhörungen von Kindern und Jugendlichen durchgeführt werden und wann davon abgesehen wird. Ihre Auswertung weist darauf hin, dass Kinder und Jugendliche trotz zunehmend stärkerer Wahrnehmung als Rechtssubjekte infolge ihres Alter, ihres Entwicklungsstandes sowie infolge ihrer rechtlichen und sozialen Abhängigkeit gegenüber erwachsenen Personen in einer vergleichsweise schwachen Position sind. Ihr Recht auf Gehör ist von den jeweiligen Richter_innen abhängig. Im Fokus des Interesses von Helena Hoffmann stand dann, welche Faktoren (strukturell, fallbezogen, in der Person des Kindes oder des/der Richter_in begründet) zu einem Unterlassen der Anhörung führen.

Bilge Bozkurt und Sara Kinsky, Studierende der Rechtswissenschaft, nahmen gleich mehrere Diversity-Dimensionen in den Blick, sowohl auf Seiten der Richterschaft als auch der Verfahrensbeteiligten. Ihr Forschungsvorhaben wertete bestehende Forschungs- und Publikationsprojekte zum Um- und Neuschreiben von richterlichen Entscheidungen im anglo-amerikanischen und europäischen Kontext aus. Hier entstand in einer Reihe von „feminist judgement projects“ die Idee, richterliche Entscheidungsfindung einem wissenschaftlichen und kritischen Reflexionsprozess zugänglich zu machen, ohne die Bindung an die fachspezifischen Rahmenbedingungen der Urteilsbegründung aufzugeben. Auf diese Weise sollte eine Brücke zwischen kritischer Theorie und rechtlicher Praxis geschaffen werden. Diese Idee griff das Team auf und erarbeitete ein Rahmenkonzept für die Durchführung eines solchen Projekts im deutschen Antidiskriminierungsrecht aus kritischer (u.a. feministi-

scher, rassismuskritischer) Perspektive.

Nach mehrmonatiger intensiver Arbeit präsentierten die o. g. Studierenden ihre Forschungsprojekte in einer Abschlussveranstaltung am Deutschen Institut für Menschenrechte und diskutierten sie dort mit Expert_innen aus Wissenschaft und Praxis. Sie erörterten ihr Forschungsdesign und die jeweilige Fragestellung sowie ihre Ergebnisse und erhielten so ein Feedback nicht nur zum Forschungsprozess und dessen Ergebnissen, sondern auch zu der praktischen Relevanz ihrer Arbeiten. In der Rückschau hat die Lehrveranstaltung ein doppeltes Ziel erfüllt: Sie hat einen Beitrag zur Verankerung von Diversity und Justiz als wichtigem Thema in der (juristischen) Ausbildungsphase geleistet. Zugleich hat sie den Teilnehmenden durch die Vermittlung von Grundkenntnissen und -fähigkeiten des sozialwissenschaftlichen Forschens Instrumente an die Hand gegeben, um Fragen und Problemkonstellationen, die gesellschaftliche Vielfalt an das Recht und die Justiz stellt, zu identifizieren und die dahinterstehenden (oftmals komplexen) sozialen und strukturellen Wirkmechanismen zu analysieren.

Im kommenden akademischen Jahr wird – mit leicht verändertem Schwerpunkt – das Q-Team zum Thema „Diversity oder Diskriminierung? Gesellschaftliche Vielfalt in der juristischen Ausbildung und richterlichen Tätigkeit“ erneut stattfinden.

„Wir haben sehr gute Frauen“

Ein Gespräch mit Beate Meffert, Professorin am Institut für Informatik, und Sandra Schulz, Doktorandin am Institut für Informatik

Das Thema Gleichstellung ist im Leitbild der HU verankert und hat sich auch dank FiNCA als fester Bestandteil in Forschung und Lehre an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät etabliert. Was hat sich aus Ihrer Sicht in den letzten Jahren auf individueller und struktureller Ebene zum Positiven verändert? Wo sehen Sie noch Handlungsbedarf?

Beate Meffert (BM): Noch vor wenigen Jahren war Frauenförderung fast ausschließlich Angelegenheit der Frauenbeauftragten. Mit ihrem Engagement und Fleiß entstanden Gleichstellungskonzepte, Anträge für Fördermaßnahmen, Stellungnahmen und vieles mehr. Diese

Papiere passierten meist diskussionslos die zuständigen Gremien. Die (männlichen) Kollegen waren zufrieden, dass sie weitgehend unbehelligt blieben. Heute haben wir – glücklicherweise – eine andere Situation. Nach meiner Erinnerung war ein erster wesentlicher Schritt, dass sich 2006 der Wissenschaftsrat des Themas Gleichstellung angenommen hat. Die DFG folgte 2008 mit den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“, die wiederum eine Reihe von Selbstverpflichtungen verschiedener Forschungseinrichtungen zur Folge hatten, jetzt begleitet mit Diskussionen bis hin zu den Leitungsebenen. Ein wichtiges Mosaiksteinchen ist dabei auch das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit, was ja bis heute eine wirklich großartige Sache ist, mit verschiedenen Schwerpunktsetzungen im Wandel der Zeit und z.B. auch den damit verbundenen Maßnahmen wie FiNCA hier am Standort.

Sandra Schulz (SSch): Als ich hier 2009 an der Universität angefangen habe, hatte ich das Glück, dass FiNCA schon existierte und ich in gute Strukturen einsteigen konnte. Ich erlebe, dass sich in den letzten Jahren etwas im Bewusstsein der Studierenden getan hat, so wurde z.B. nach dem Auslaufen des FiNCA-Projekts immer wieder mit Nachdruck mehr Frauenförderung gefordert. Ich finde es sehr wichtig, dass aus der Studierendenschaft Impulse kommen, wie z.B. das Engagement für den Girls' Day und die Lange Nacht der Wissenschaften. Jedoch ist Gleichstellung noch nicht in dem Maß institutionalisiert, wie wir das gerne hätten. Handlungsbedarf sehe ich genau darin, dass Chancengleichheit stärker institutionalisiert wird und Projekte nicht stückweise gefördert werden, sondern als wichtiges Element an der Fakultät verankert werden – die Notwendigkeit dafür zeigen die momentan vorliegenden Zahlen der Wissenschaftlerinnen in den Naturwissenschaften. Dabei sollten auch das Image und die Sichtbarkeit der Fördermöglichkeiten verbessert werden, denn mir ist immer wieder aufgefallen, dass sie als eine Art „Nachhilfe“ angesehen werden. Chancengleichheitsprogramme sollten stattdessen selbstverständlich werden und auch durch „role models“ vorgelebt werden, die im Bereich der Chancengleichheit aktiv sind und damit auch ein Programm aktiv bewerben.

BM: Handlungsbedarf besteht aus meiner Sicht ganz oben bei der W3-Besetzung. Bei den Studierenden und Promovierenden ist Gleichstellung im Durchschnitt aller Disziplinen erreicht, bei den Nachwuchsgruppenleiterinnen und Postdocs gibt es einen leichten Knick und bei der Besetzung der W3-Professuren sind wir von Gleichstellung in allen Fächern noch weit entfernt. Ich glaube, die Ursachen für die bekanntlich auch geringe Anzahl der Bewerbungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen sind noch nicht ausreichend ergründet. Aus meiner Sicht müsste das Thema stärker in den größeren Kontext von Diversity-Management eingebettet werden und in grundsätzliche Überlegungen zur Flexibilisierung des Ar-

WiNS Adlershof – Qualifizierung, Austausch, Vernetzung

Um Doktorandinnen und Postdocs der MINT-Fächer für eine wissenschaftliche Karriere hin zu einer Professur zu gewinnen, bietet WiNS Adlershof ab Herbst 2018 ein interdisziplinäres, modulares Empowermentprogramm mit Workshops, Netzwerkveranstaltungen und einem Mentoring-Angebot. Dabei stehen Themen wie Karriereplanung, Zeit- und Selbstmanagement, Personalführung sowie eine bessere Vereinbarkeit von Karriere und Familie auf der Agenda. Ein wichtiger Baustein zur strategischen Entwicklung eines individuellen Karriereplans und zum Aufbau eines professionellen Netzwerks ist das Mentoring-Programm, das am 30. Januar 2018 mit einer Auftaktveranstaltung startet. Alle Veranstaltungen finden auf Englisch statt, um explizit auch die internationale Community einzubeziehen. Gefördert wird WiNS Adlershof durch das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP).

Informationen unter:
Dr. Petra Metz
petra.metz@hu-berlin.de
Tel. +49(0)30 2093 - 3139
<https://hu-berlin/wins>

beitsmarktes. Das bedeutet z.B., dass Arbeitsbedingungen und –verträge an familiäre Situationen und Karrierestufen angepasst werden. Die völlig andere Einstellung von Frauen und Männern zum Thema Work-Life-Balance wird derzeit noch nicht durch flexible Arbeitsbedingungen widergespiegelt. Sie könnten aber dazu beitragen, von dem vermeintlichen Makel der Frauenförderung wegzukommen und den Bedürfnissen der heutigen Generation mehr zu entsprechen. Gut ist in diesem Kontext, dass z.B. das Emmy-Noether-Programm mittlerweile flexibler gestaltet ist und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Karriere einbezieht. Dennoch fehlen weitere attraktive Programme für die Postdoc-Zeit, um z.B. Nachwuchsgruppenleiterinnen im MINT-Bereich aufzubauen. Die Zeiten, in denen Männer die Stellen und Frauen die Stipendien bekommen, sollten endlich vorbei sein.

Eines der wichtigsten Ziele für ein Programm wie WiNS Adlershof ist die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen. Welche Bedingungen sind dafür notwendig? Wie kann dabei Nachhaltigkeit hergestellt werden?

SSch: Aus meiner eigenen Erfahrung in dem strukturierten Programm ProMINTion kann ich sagen, dass diese Programme in jedem Fall sehr wichtig für die Vernetzung sind. Ich hätte z.B. nicht gedacht, dass ich in meiner Dissertation etwas mit der Physikdidaktik zu tun hätte, aber inzwischen stehen wir in einem ganz regelmäßigen Austausch. Wir dachten, wir wären inhaltlich ganz fern, sind es aber gar nicht, und streben gerade gemeinsame Projekte an, da es viele Überschneidungen zwischen Informatik und Physik gibt, z.B. mit der Robotik und Raspberry Pi. Wir haben hier eine fruchtbare Form der Zusammenarbeit gefunden und werden künftig auch Seminare zusammenlegen, denn gerade bei uns am Campus sollte eine Zusammenarbeit möglich sein.

BM: Mit der Vernetzung ist es schwierig. Jeder kennt das, dass man dreimal überlegt, ob man einer Einladung wirklich folgt, denn man hat einfach zu wenig Zeit. Das ist nichts Geschlechtsspezifisches, das ist eine allgemeine Tendenz. Immer weniger Leute gehen zu Veranstaltungen. Ich glaube, die Probleme und Bedürfnisse der Frauen in Adlershof sind sehr karrierestufenabhängig. Eine Doktorandin und eine frische Postdotorandin haben verschiedene Fragen und Probleme, so dass in einem solchen Netzwerk zwangsläufig eine

Inhomogenität besteht. Mal suchen sie ihresgleichen, mal möchten sie vielleicht wissen, wo es eine Professorin auch einmal schwer hatte in

ihrer Karriere. Für eine aktive Suche nach einer Gesprächspartnerin fehlen Zeit und Energie. Frauen reden sich oft auch ein, dass ihr Bedürfnis nach (außerfachlichem) Austausch klein ist. Wenn sie dann aber eine Schwelle überschritten haben und ein Kontakt hergestellt ist, dann schätzen sie diesen rückblickend so gut wie immer als wertvoll ein. Die Erfahrungen der Mentoring-Programme sagen Ähnliches, sind sie doch als ein erster Schritt hin zu Netzwerken anzusehen. Frauen müssen ermuntert werden, aus ihrer Passivität herauszukommen und auch außerhalb ihrer Disziplin aktiver zu werden. Zu zeigen, dass Frauen damit so viele positive Erfahrungen gemacht haben, das ist eine wichtige Aufgabe von WiNS Adlershof.

SSch: Am Anfang suchte ich vor allem inhaltliche Überschneidungen und habe sehr danach selektiert, was inhaltlich relevant ist. Wenn aber hier Wissenschaftler_innen zusammengebracht werden, die sich nicht nur inhaltlich, sondern auch methodisch weiterhelfen können oder für eine größere Gruppe interessante Expertinnen einzuladen, das hielte ich für sehr sinnvoll. Und dann sollten natürlich gezielt Frauen zusammengebracht werden, die an ähnlichen Punkten innerhalb der Promotion stehen, z.B. bei der Formulierung der Fragestellung oder beim Zusammenschreiben der Dissertation. Da kann eine gegenseitige Unterstützung sehr gut funktionieren und helfen. Wichtig sind attraktive Angebote sowie Kontinuität und Verbindlichkeit, um das Programm am Leben zu halten.

BM: Netzwerk beinhaltet ja einen Informationsaustausch als ein wesentliches Ziel, aber auch Tipps zur Karriereplanung und der Austausch über (auch negative) Erfahrungen, z.B. bei Berufungsverfahren. Ich habe – leider – schon des öfteren erlebt, wie unvorbereitet junge Wissenschaftlerinnen einer Berufungskommission gegenüber saßen. Für eine gute Vorbereitung auf so wichtige Ereignisse ist ein Netzwerk eine sehr gute Basis. WiNS Adlershof ist für die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auch in solchen Fragen bestens geeignet.



WOMEN IN
NATURAL
SCIENCES
ADLERSHOF

Auf Tagungen, wie kürzlich bei I, Scientist in Berlin wird viel darüber diskutiert, dass Frauen in den Naturwissenschaften sichtbarer werden müssten. Warum fällt es so schwer, Sichtbarkeit herzustellen?

BM: Frauen als Professorinnen oder Postdocs sind eher zurückhaltend. Präsenz in den Medien und anderen Bereichen des öffentlichen Lebens wie z.B. Talkshows ist ihnen nicht wichtig. Sie wollen häufig nicht in der Öffentlichkeit sichtbar sein, weil sie keinen Wert darauf legen. Für ihre Karriere haben sie oft eine andere Prioritätensetzung und andere Wertevorstellungen. Wichtiger mag sein, eine Publikation zu Ende zu schreiben. Dass sie damit nicht zur Lösung des Problems beitragen, mag ihnen bewusst sein. Verantwortliche in Medien müssten da phantasievoller vorgehen, Frauen vielleicht begeistern für ein Thema, indem sie ein Problem in den Mittelpunkt einer Veranstaltung oder einer Podiumsdiskussion stellen oder einen Nützlichkeitsaspekt in den

Vordergrund rücken, so dass Frauen dann gerne etwas dazu sagen wollen.

SSch: Sichtbarkeit ist wichtig, damit sich etwas ändert und es selbstverständlich wird, dass Frauen promovieren und Professuren erhalten. Aus meiner persönlichen Erfahrung heraus sollte den Frauen aber mehr Mut gemacht werden. Sie brauchen vielleicht an manchen Punkten eine andere Form der Unterstützung. Frauen sollen gezielt angesprochen und bestärkt werden und genau das können diese Programme adressieren. Wir haben sehr gute Frauen, aber es wird nicht immer ausreichend kommuniziert, ob sie sich eine Promotion oder eine Postdoc-Position vorstellen können. Wenn wir hier an der Humboldt-Universität zu Berlin sagen, dass wir Frauen stärken möchten, dann heißt das auch für jeden, Frauen gezielt anzusprechen und auf Karrieremöglichkeiten hinzuweisen.

Das Gespräch führte Petra Metz.

Hochschulen als Orte der Inklusion?

Student_innen mit Beeinträchtigung: „Nicht ausgeschlossen, aber eben auch nicht richtig gewollt“

Wird von Inklusion im Zusammenhang mit dem Bildungssystem gesprochen, sind damit in der Regel die Grundschule und weiterführende Schulen gemeint. Hochschulen werden damit meist nicht adressiert. Das liegt unter anderem auch daran, dass das deutsche Hochschulsystem an und für sich inklusiv ist und keine Segregation kennt. Entweder Bewerber_innen erhalten einen Studienplatz oder keinen, doch wird niemand aufgrund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung in anderweitige Bildungsinstitutionen ausgegliedert, wie dies bei Kindern und Jugendlichen beispielsweise in Form von Sonderschulen geschieht. In der Möglichkeit, einen Härtefallantrag zu stellen, berücksichtigen die Hochschulen die oftmals besondere (gesundheitliche) Lage von Bewerber_innen mit Beeinträchtigung. Doch natürlich ist es damit an den Hochschulen mit der Inklusion nicht getan. Das

(Selbst-)Verständnis einer Universität sollte es sein, nicht nur gesellschaftliche Debatten weiterzutragen, sondern als Vorreiterin diese anzustoßen und in die Praxis umzusetzen

Nach wie vor weisen die deutschen Universitäten erhebliche Mängel auf, was das Thema Inklusion betrifft. Die Universitäten müssten zunächst eine Willkommenskultur schaffen, mit der sie Studierenden mit Beeinträchtigung signalisieren, dass diese gewollt sind. Anfang und Ziel dieser Debatte ist immer der Wunsch, das Thema Beeinträchtigung von Stigmata zu befreien und zu gesellschaftlicher Normalität zu verhelfen. Das bedeutet für die Hochschulen gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Mit dem derzeitigen Status Quo wird den Studierenden aber vielmehr bedeutet, dass sie zwar nicht ausgeschlossen, aber eben auch nicht richtig gewollt sind. Im Studienalltag



Elias Nies

Arbeitet zusammen mit Benjamin Gross für das Projekt Studium mit Beeinträchtigung.

zeigt sich diese Ambivalenz dann, wenn Student_innen neben der Belastung aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation, zusätzlichen Aufwand betreiben müssen. Konkret heißt das, dass sie sich inhaltlich nicht voll auf ihr Studium konzentrieren können. Beispielsweise sind sie – leider nicht nur nebenbei – mit Nachteilsausgleichen, Organisieren von Studienassistenten, wiederholten Erklärungen zu ihrer Erkrankung, der Umwandlung von nicht-barrierefreien Dokumenten usw. beschäftigt. Das alles nimmt sehr viel Zeit und Energie in Anspruch. Hier müssten Universitäten Verantwortung übernehmen und für diesen Mehraufwand strukturelle Lösungen anbieten.

Das gilt auch für die Humboldt-Universität zu Berlin. Die 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung konstatierte deutschlandweit 11% Student_innen mit Beeinträchtigung. Das bedeutet für die HU in konkreten Zahlen etwa eine Anzahl von 3.500 Student_innen. Vermutlich ist die Zahl an der HU aber aufgrund des Fachs der Rehabilitationswissenschaften weitaus höher. Für alle diese Student_innen gibt es lediglich eine Interessensvertreter_in an der Universität, nämlich die/ den Behindertenbeauftragten. Damit stellt die HU aber keine Ausnahme dar, sondern kann als exemplarisch für die deutsche Hochschullandschaft angesehen werden.

Doch ist die HU bereits einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung gegangen. Seit Januar 2017 hat das Teilprojekt Studium mit Beeinträchtigung des Drittmittelprojekts Vielfalt der Studierenden seine Arbeit begonnen. Das Projekt ist dafür eingerichtet worden, die Situation von Student_innen mit Beeinträchtigung zu verbessern. Ziel ist es bis zum Auslaufen des Projekts im Jahr 2020 über die Drittmittelfinanzierung hinaus, ein Büro als zentrale Anlaufstelle für Student_innen mit Beeinträchtigung zu schaffen. Damit wäre die Nachhaltigkeit der geplanten Maßnahmen gewährleistet.

Die Notwendigkeit von Maßnahmen ist auf mehreren Ebenen zu finden: Erstens ist eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit notwendig, denn 36 % aller beeinträchtigten Student_innen an deutschen Hochschulen fühlen sich durch die vorhandenen Beratungs- und Unterstützungsangebote nicht angesprochen, 44 % verzichten sogar auf eine Beratung, weil sie sich nicht ou-

ten möchten. Im Zuge des Projekts streben wir an, gezielt auch diese Gruppe von Student_innen anzusprechen, die sich vor allem aus psychisch und chronisch Erkrankten zusammensetzt. Gearbeitet wird gerade an einer Bildsprache, die die Sichtbarkeit von Beeinträchtigung nicht nur auf einen Rollstuhl verkürzt, sondern versucht den vielfältigen Einschränkungen gerecht zu werden. Zweitens spielt die Sensibilisierung der Lehrenden eine große Rolle. Auf Seiten der Lehrenden besteht ein großes Unwissen. Dementsprechend gibt es eine große Unsicherheit hinsichtlich des Themas. Hier gilt es Aufklärungsarbeit zu leisten und über inklusive Lehre zu informieren – zumal eine solche Lehre Vorteile für alle Student_innen, mit und ohne Beeinträchtigung, bietet.

Drittens muss der bereits angesprochene Mehraufwand verringert werden. Dafür ist die Einrichtung eines Büros geplant, das die Belange und Bedarfe zum Thema Beeinträchtigung zentral koordiniert. Damit soll verhindert werden, dass die Student_innen von einer Beratung oder Kontaktstelle zur nächsten geschickt werden. Außerdem wäre somit ein Mindeststandard an Qualität gewährleistet, der oftmals noch zu sehr vom Engagement von Einzelpersonen oder der Instituts- bzw. Fakultätskultur abhängt. Eng in Zusammenhang damit steht die Vernetzung der verschiedenen Akteur_innen an der HU, die mit Student_innen mit Beeinträchtigung zu tun haben. Die dezentralen Angebote sollen weiterhin Bestand haben oder sogar gestärkt werden. Allerdings hat sich, wie bspw. auch im Falle des Büros der Frauenbeauftragten oder des Familienbüros gezeigt, dass eine zentrale Anlaufstelle als Knotenpunkt immens wichtig ist. Nur so kann ein einheitliches und strategisches Konzept zur Geltung und Umsetzung gebracht werden.

Eine inklusive Hochschule muss die Erfüllung all dieser Aufgaben gewährleisten. Dafür muss sie die entsprechenden Strukturen – neben dem Beauftragten für Student_innen mit Behinderung – bereitstellen. Erst dann wird eine Vielfalt der Student_innen ermöglicht, die mit ihren je eigenen Geschichten und Perspektiven zu einer Vielfalt des Wissens und der Wissensformen beitragen.

Ideen und Verbesserungsvorschläge für eine inklusive Humboldt-Universität können an die unten stehende Mailadresse gesandt werden. Weiterführende Informationen auf folgender URL: <https://www.hu-berlin.de/de/studium/behinderte/kontakt/studiummitbeeintraechtigung>

Kontakt:
barrierefreistudieren@hu-berlin.de

Stipendien für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen

Abschluss-, Wiedereinstiegs- und Überbrückungsstipendien



Elke Fitzner
 Programmkoordinatorin
 foerderung-frb@uv.hu-berlin.de

Foto: Sandra van Lente

Im Rahmen des Caroline von Humboldt-Programms werden zweimal jährlich Stipendien an herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen am Ende und bei Unterbrechung der Promotion sowie an Doktorandinnen in Elternzeit vergeben. Ein Auslandsaufenthalt kann im Rahmen des International Research Awards gefördert werden. Die Ausschreibung für das SoSe 2018 endet am 01. Januar 2018.

Elke Fitzner, Kauffrau für Bürokommunikation, leitet als Teil des Teams das Büro der zentralen Frauenbeauftragten. Sie ist nach außen wie nach innen die erste Ansprechpartnerin für eine Vielzahl von Fragen. Das gilt insbesondere für das Thema finanzielle Förderung im Bereich der Frauenbeauftragten, aber genauso für sämtliche Büroangelegenheiten.

Sollten Sie Fragen zum Programm haben, wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung!
 Weiterführende Informationen finden Sie auch auf unserer Website.
 Kontakt:
 foerderung-frb@uv.hu-berlin.de

GeCo – GenderConsulting

Ein Beratungsangebot der zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität zu Berlin

Das GenderConsulting ist ein Beratungsservice der zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität. Er steht geplanten oder bereits bewilligten Forschungsverbänden offen, die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert werden (wollen). Die Arbeit des Beratungsservices zielt auf einen Kulturwandel hin zu einem geschlechtergerechten Forschungsort Hochschule ab. Frauen als Akteurinnen in der Forschung zu fördern, das disziplinenübergreifende Forschungsfeld der Frauen- und Geschlechterforschung durchgängig in Forschungsprozesse zu verankern und auf eine familienfreundliche Hochschule hinzuwirken gehört zu den zentralen Anliegen.

In allen Phasen eines Forschungsantrags unterstützt das GenderConsulting zukünftige und bereits existierende Forschungsverbände. In der *Konzeptphase* findet die erste Beratung statt. Dabei geht es zum einen um die Anforderungen an ein überzeugendes Gleichstellungskonzept für den Forschungsantrag und zum anderen wird der Gleichstellungsbedarf auf Grundlage des Geschlechterproporztes im geplanten Forschungsverbund und bezogen auf die beteiligten Fächer ermittelt. In der anschließenden *Antragsphase* wird der englischsprachige Forschungsantrag kommentiert und der Gleichstellungsabschnitt hinsichtlich eigens zu entwickelnder Gleichstellungsmaßnahmen und ihrer Einbettung in die bereits vorhandene Gleichstellungsinfrastruktur an der Humboldt-Universität optimiert. Die Integration von Geschlechterforschung wird, wo noch nicht enthalten, angeregt. Bei Bewilligung eines Antrags werden die Forschungsverbände in der *Umsetzungsphase* bei der Organisation und Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen im Austausch mit der DFG unterstützt und entsprechend beraten.

rungen an ein überzeugendes Gleichstellungskonzept für den Forschungsantrag und zum anderen wird der Gleichstellungsbedarf auf Grundlage des Geschlechterproporztes im geplanten Forschungsverbund und bezogen auf die beteiligten Fächer ermittelt. In der anschließenden *Antragsphase* wird der englischsprachige Forschungsantrag kommentiert und der Gleichstellungsabschnitt hinsichtlich eigens zu entwickelnder Gleichstellungsmaßnahmen und ihrer Einbettung in die bereits vorhandene Gleichstellungsinfrastruktur an der Humboldt-Universität optimiert. Die Integration von Geschlechterforschung wird, wo noch nicht enthalten, angeregt. Bei Bewilligung eines Antrags werden die Forschungsverbände in der *Umsetzungsphase* bei der Organisation und Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen im Austausch mit der DFG unterstützt und entsprechend beraten.

Anne Freese
 geco-genderconsulting@hu-berlin.de
 Tel. +49 (0) 30 2093 - 12836

Auf unserer Website finden Sie einen Überblick über das Service- und Beratungsangebot von GeCo.

Was versteht die DFG unter Gleichstellung? Sie meint damit die Förderung von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen sowie die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für alle Mitarbeitende des Forschungsverbundes. Zum Zwecke der Sichtbarmachung dieses Gleichstellungsanliegens hat die Mitgliederversammlung der DFG 2008 die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ und ihre Befolgung als „entscheidungsrelevantes Kriterium“ für die Bewilligung von Forschungsverbänden verabschiedet. Dabei hat die DFG zwischen strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards unterschieden und festgelegt, dass sie den Kriterien von „Durchgängigkeit“, „Transparenz“, „Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung“ sowie „Kompetenz“ entsprechen sollen.

Zur Verdeutlichung sei hier das letzte Kriterium erklärt. Auf struktureller Ebene des Forschungsverbundes kompetent gleichstellungsorientiert zu agieren bedeutet laut DFG, „persönlichen Abhängigkeiten nachhaltig entgegenzutreten und die Kompetenz zur vorurteilsfreien Begutachtung und Bewertung von Personen, (wissenschaftlichen) Leistungen und Forschungsvorhaben – in Bezug sowohl auf die beteiligten Personen als auch auf eventuelle geschlechts- und diversitätsbezogene Aspekte in der Forschung – nachprüfbar abzusichern.“ Um diese kompetente Einschätzung auch auf der Ebene personeller Gleichstellungsstandards umzusetzen, empfiehlt die DFG „Verfahren so zu gestalten, dass sie für Verzerrungseffekte sensibilisieren, sie aufdecken und korrigieren.“ (Vgl. die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, Stand 05. Juli 2017). Eine Möglichkeit, diese Ziele zu erreichen, besteht für Forschungsverbände darin, ein Gender- und Diversitätstraining für ihre Auswahlgremien zu veranstalten.

Eine Vielzahl von Forschungsverbänden sind bereits durch den Service des GenderConsultings an der Humboldt-Universität beraten worden. Einerseits wurden zur Gestaltung des jeweiligen Gleichstellungsabschnitts im DFG-Forschungsantrag Empfehlungen ausgesprochen, andererseits wurden in Gesprächen mit den Verantwortlichen des jeweiligen Forschungsverbundes Wege erarbeitet, wie die eingeworbenen Gleichstellungsmittel sinnvoll ausgegeben werden können. Viele Forschungsverbände an der Humboldt-Universität haben sich in der Vergangenheit dafür entschieden, Wissenschaftlerinnen über die Teilnahme an

Qualifizierungsangeboten und Familien über die Finanzierung eines Kinderbetreuungs-services für nicht-reguläre Betreuungszeiten zu unterstützen. Das GenderConsulting wird in Zukunft weitere Gleichstellungsmaßnahmen für Forschungsverbände erarbeiten und aufzeigen. Positiv aufgenommen wurden zuletzt zwei in Kooperation mit den dezentralen Frauenbeauftragten der Humboldt Graduate School, Uta Sommer und Juliane Schiweck, organisierte Diskussionsforen von und für (Post-)Docs mit Kindern im September 2017. Unter der Überschrift „Zwischen Konferenz und Wickeltisch“ diskutierten (werdende) Eltern, mit welchen Schwierigkeiten sie in der Promotions- und Postdoc-Phase an der Humboldt-Universität konfrontiert sind. Was die Universität, aber auch DFG-Forschungsverbände zu ihrer Unterstützung beitragen können, war Teil einer lebhaften Diskussion, die auch in Zukunft noch geführt werden muss, um die Hochschule zu einem familienfreundlichen Ort zu machen. Das GenderConsulting an der Humboldt-Universität will im Austausch mit dem deutschlandweiten Netzwerk GenderConsulting in Forschungsverbänden zu dieser Entwicklung dauerhaft beitragen.



I_Professional Graduate Programm Mitte – Empowermentprogramm mit intersektionalem Zugang

Sana Shah
Jeanette Riedl
Projektkoordinatorinnen

Derzeit promovieren mehr als 70.000 Menschen in den Geistes- und Sozialwissenschaften, davon sind mehr als die Hälfte Frauen. Allerdings wird nur ein Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses auf eine Professur berufen. Somit können – und wollen – nicht alle Promovierenden in die Wissenschaft gehen. Umso wichtiger ist es für sie, sich ausreichend für den nicht-wissenschaftlichen Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Gleichzeitig gilt es für Promovend*innen und Postdoktorand*innen mit dem Berufsziel Professur, sich gezielt und strategisch auf eine Wissenschaftskarriere vorzubereiten. Gerade für Frauen*, die weniger Professuren bekleiden als Männer, aber auch in nicht-wissenschaftlichen Führungspositionen noch unterrepräsentiert sind, ist die erfolgreiche Positionierung auf dem Arbeitsmarkt von besonderer Bedeutung.

An dieser Stelle setzt I_Pro Mitte an, um einerseits diejenigen Promovendinnen* und Postdoktorandinnen* zu stärken, die ihre* akademische Laufbahn an der Universität fortsetzen wollen und andererseits jene Forscherinnen zu unterstützen und qualifizieren, die außerhalb der universitären Einrichtung ihre* Karriereoptionen verfolgen wollen. Dabei ist das prioritäre Ziel des Programms, die Chancen von Frauen* aus sozial benachteiligten und mehrfach diskriminierten Gruppen zu verbessern und gleichzeitig die Anzahl von hochqualifizierten Frauen* in Führungspositionen zu erhöhen.

Das I_Professional Graduate Programm Mitte (I_Pro Mitte) bietet als innovatives Frauen*förderprogramm für Promovendinnen* und Postdoktorandinnen* aus den Geistes- und Sozialwissenschaften ein intersektional konzipiertes Empowerment-Angebot, das auf Best Practices des Caroline-von-Humboldt-Programms der Humboldt-Universität¹ zu-

¹ Das Caroline von Humboldt-Programm (CvH) vereint alle gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Humboldt-Universität und baut systematisch Barrieren für Frauen* an der Hochschule ab. Siehe: <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/gleichstellungsstrategie>.

rückgreifen kann. Besonders auf Erfahrungen aus dem Leadership-Programm für Professorinnen², dem Mentoringprogramm firstgen³ sowie dem Graduate Programm Adlershof und dem Postdoc-Programm Adlershof (GPA/PPA)⁴, wird hier zurückgegriffen, wobei diese um einen intersektionalen und partizipativen Ansatz erweitert werden.

Durch das bewusste Aufnehmen von Intersektionalität in ein Frauen*förderprogramm können auch jene Frauen* gezielt gestärkt werden, die neben der Dimension Geschlecht anderen oder mehreren Ungleichheitsdimensionen ausgesetzt sind. Gender und Diversity werden somit in diesem Programm verschränkt und zu einem neuen, synergetischen und intersektionalen Handlungsfeld weiter erarbeitet. I_Pro Mitte verschränkt somit die Ziele der Gleichstellungsstrategie – Rekrutierung, Empowerment, Kommunikation, Vereinbarkeit und Organisationsentwicklung – mit Maßnahmen aus dem Bereich der Vielfaltförderung. I_Pro Mitte verfolgt einen dreidimensionalen Ansatz (auch p3-Ansatz) zur praktischen Umsetzung von intersektionaler Förderung:

Persönlich:

Es geht um die persönliche und individuelle Förderung von gesamtgesellschaftlich benachteiligten Frauen*. Es wird individuell auf die Bedarfe der verschiedenen Teilnehmerinnen* eingegangen und ihre* persönlichen Hintergründe sowie Lebensumstände bei ihrer* Stärkung berücksichtigt.

² Im Leadership-Programm für Professorinnen* erhalten Professorinnen* die Möglichkeit, ihre* Führungskompetenzen zu erweitern und Teil eines interdisziplinären Netzwerks zu werden. Siehe: <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/foerderung/professorinnen/leadership>.

³ Das Mentoringprogramm firstgen bietet Student*innen mit einem nicht-akademischen Hintergrund ein Mentoring und Empowerment an. Siehe: <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/foerderung/studentinnen/firstgen>.

⁴ Die Programme Graduate-Programm Adlershof und Postdoc-Programm Adlershof sind Unterstützungsprogramme, die sich an Doktorandinnen* und Postdoktorandinnen* der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät richten. Siehe: <https://fakultaeten.hu-berlin.de/de/mnf/wisskar/finca/gpa-ppa/gpa2015>.





Partizipativ:

Durch das intersektionale Chainmentoring unterstützen wir benachteiligte Frauen* auf ihrem* Karriereweg und wirken dieser Benachteiligung im Berufsleben aktiv entgegen. Die Sichtbarmachung von unterrepräsentierten Frauen* sowie ihre* gezielte Positionierung auf dem Arbeitsmarkt ist dabei eine Maßnahme zur strukturellen Bekämpfung von Diskriminierung, der sie am Arbeitsmarkt potenziell ausgesetzt sind. Der partizipative Ansatz kommt auch im Programmpunkt Mentoring/Shadowing zur Geltung: Hier bauen wir auf dem Selbstexpertinnen*tum unserer Teilnehmerinnen* auf, indem sie* Mentor*innen nach eigenen Bedürfnissen aussuchen und somit einen Programmbaustein selbst gestalten können. Durch „Train-the-Trainer!“-Seminare wollen wir in Zukunft außerdem ehemaligen Mentees* anbieten zukünftige Mentorinnen* zu werden. Durch den Rollenwechsel werden die Teilnehmerinnen* so zu Multiplikatorinnen* für einen partizipativen Gesellschaftswandel. Durch diesen Programmpunkt stärken wir außerdem die Anbindung von Alumnae an die Humboldt-Universität, sowie auch an das Programm und stellen gleichzeitig einen vielfältigen Pool an zukünftigen Mentorinnen* her.

Proaktiv:

Die praktische Anwendung von Intersektionalität in einem Förderprogramm für Promovendinnen* und Postdoktorandinnen* setzt ein aktives Zeichen gegen Diskriminierung und zeigt das handlungspolitische Potenzial von Universitäten auf, die durch Empowerment-Programme der Benachteiligung von Promovendinnen* und Postdoktorandinnen* konkret entgegenwirken.

I_Pro Mitte bündelt hierfür Ressourcen bereits bestehender Maßnahmen zur Förderung, Stärkung und persönlichen Entwicklung von Studierenden, Promovend*innen und Postdoktorand*innen an der Humboldt-Universität. Mit seinen Kooperationspartner*innen, dem Career Services⁵, der Beruflichen Weiterbildung⁶, Adlerhof WINS⁷, sowie dem Alumni-Büro werden gemeinsame Strukturen für das Angebot an Workshops, Coachings, sowie der Karriereplanung und Karriereberatung erar-

beitet und ein weitreichendes Netzwerk an Kontakten für seine Mentoring- und Shadowing-Aufgaben angeboten. Die proaktive Zusammenarbeit mit verschiedenen Bereichen der Humboldt-Universität ermöglicht den Teilnehmerinnen* ein großflächiges Feld der Unterstützung und stärkt die interne Zusammenarbeit verschiedener Büros an der HU.

Das Programm ist nach einer sechsmonatigen Pilotphase dieses Wintersemester 2017/2018 in seinen ersten Durchgang gestartet und qualifiziert und unterstützt pro Semester um die sechs Teilnehmer*innen.

Das Programm beruht auf fünf verschiedenen Elementen mit jeweils spezifischen Schwerpunkten, die sich um den intersektionalen p3-Ansatz drehen:

1. Themenbereich
Intersektionalität: Vorträge
2. Kompetenzerweiterung:
Workshops
3. Entwicklungsanalyse:
Gruppencoachings
4. Karriereentwicklung:
Mentoring und Shadowing
5. Networking

Zukünftig soll durch die Rekrutierung der Mentees* sowohl auch ihrer Mentor*innen als Multiplikator*innen ein großes Netzwerk der Unterstützung in den Bereichen Mentoring, Shadowing und Networking für alle Durchläufe geschaffen werden. Im Sinne der gesellschaftspolitischen Verantwortung von Hochschulen trägt die HU so zu einem chancengerechteren Arbeitsmarkt bei, indem sie durch die Angebote von I_Pro Mitte gezielt strukturellen Barrieren entgegenwirkt, mit denen hochqualifizierte Frauen* aus unterschiedlichen unterrepräsentierten Gruppen konfrontiert sein können und leistet somit auch einen Beitrag zu einem gender- und diversitätsgerechten Gesellschaftswandel.

Kontakt

Sana Shah
Jeanette Riedl
I_promitte.frb@hu-berlin.de
www.frauenbeauftragte.hu-berlin.de

⁵ <https://www.hu-berlin.de/de/career-center>.

⁶ <https://bwb.hu-berlin.de>.

⁷ <https://fakultaeten.hu-berlin.de/de/mnf/wisskar/wins>.

Neue Mitarbeiterinnen im Team der zentralen Frauenbeauftragten

PDin Dr. Anna Helene Feulner

PDin Dr. Anna Helene Feulner ist seit August 2017 stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Historischen Linguistik am Institut für deutsche Sprache und Linguistik der Sprach- und literaturwissenschaftlichen Fakultät.

Im Oktober 1998 kam ich frischpromoviert an die Humboldt-Universität. Nach diversen anderen Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung begann ich mich 2010 aktiv für Gleichstellung zu engagieren. Seit Oktober 2012 bin ich dezentrale Frauenbeauftragte der Sprach- und literaturwissenschaftlichen Fakultät (vormals Philosophische Fakultät II). Zuvor war ich zwei Jahre lang Stellvertreterin bei einer erfahrenen Kollegin, von der ich viel gelernt habe. Ich muss gestehen, dass ich die Anforderungen des Amtes anfangs deutlich unterschätzt hatte – selbst an ‘meiner’ Fakultät, wo die Bedingungen ausgesprochen gut sind, für Gleichstellungsfragen und Familienfreundlichkeit viel Verständnis besteht und wo es beispielsweise selbstverständlich ist, dass die Frauenbeauftragte an Dekanatsbesprechungen teilnimmt, informiert wird und informieren kann.

Im größeren Rahmen der Universität ist eines meiner Anliegen konstant geblieben: der Wunsch, in Konflikten, wo immer der Fall es zulässt, gegenseitiges Verständnis herzustellen. Die angesichts ihrer finanziellen und personellen Unterausstattung noch erstaunlich leistungsfähigen und vielfach zu Unrecht kritisierten Universitäten tragen nach wie vor große gesellschaftliche Verantwortung. In einer zersplitternden Gesellschaft, in der Intoleranz, Rücksichtslosigkeit und gesellschaftliche Verweigerungshaltung zusehends zu offenen Problemen werden, müssen sie Vorbild sein, indem sie an ihren Werten festhalten und indem sie die heterogene Zusammensetzung ihrer Beschäftigten (nach Faktoren wie Geschlecht, Herkunft, kulturelle Prägung u.a.m., nicht zuletzt auch nach Fachkulturen) als Potential begreifen und bestmöglich nutzen. Das gelingt nur mit Toleranz, aktivem Einsatz und der Bereitschaft, sich auf Anderes, Fremdes einzulassen. Hier sehe ich auch den Aufgabenbereich der Frauenbeauftragten, denen allmählich die Verantwortung für Diversität wächst.

Obwohl ihre ‘Leistung’ derzeit nicht an der Qualität der Inhalte, sondern an bloßen Studierendenzahlen gemessen wird, muss die Universität ihren eigenen Ansprüchen an Forschung und Lehre genügen. Sie trägt die Verantwortung für die bestmögliche Ausbildung ihrer Studierenden und muss ihre Werte über eine qualitativ hochwertige und differenzierte Lehramtsausbildung auch in die Schulen tragen. Denken zu lernen ist die beste Voraussetzung dafür, mit-denken zu lernen und Andere und Andersdenkende verstehen zu lernen. Den Umgang mit dem Anderen aber sehe ich als Indikator für den Zivilisationsgrad einer Gesellschaft.

Anne Freese

Seit Februar 2017 bin ich Mitarbeiterin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten. Meine Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen und mit anderen sozialen Kategorien begann allerdings schon mit meinem Studium der Gender Studies im Wintersemester 2004/2005. Zusätzlich studierte ich im Masterstudiengang Neuere und Neueste Geschichte und Musikwissenschaft. Auch in meiner anschließenden wissenschaftsgeschichtlichen Dissertation zur Geschichte der posttraumatischen Belastungsstörung gehörte die Frage nach dem Geschlecht dieser Diagnose zu einer wichtigen Analyseebene.

Im Projektbereich GenderConsulting unterstütze ich Forschungsverbünde bei der Antragstellung hinsichtlich ihres Gleichstellungskonzeptes und berate sie im Umgang mit DFG-Gleichstellungsmitteln. Zusammen mit Personen aus den einzelnen Forschungsverbänden konzipiere ich Gleichstellungsmaßnahmen und begleite sie bei deren Umsetzung.

Zusätzlich habe ich im Sommer dieses Jahres die Koordination des Leadership-Programmes übernommen. In diesem Trainings- und Netzwerk-Programm kommen Professorinnen der Humboldt-Universität zusammen, um ihre individuellen Kompetenzen als Führungskraft zu stärken. Beide Projektbereiche, das GenderConsulting wie das Leadership-Programm, tragen zu einer geschlechter- und chancengerechten Transformation der Humboldt-Universität bei.



PDin Dr. Anna Helene Feulner
Stellvert. zentrale Frauenbeauftragte



Anne Freese
Projektkoordinatorin
GenderConsulting und Leadership

Blurred Lines

I have started my journey at Humboldt-Universität zu Berlin in autumn 2015 when I began as a Research Associate at the Berlin Institute for Migration and Integration Research (BIM). Later, I also started working in the Gender Equality Office at the HU for a programme called 'I_Professional Graduate Programm Mitte'.

Prior to this my work trajectory led me from NGOs, government institutions, international originations to professional services within academia, where I worked in Institutes and/or in projects. In doing so I was keen to always follow up on my research interests around migration, diaspora studies as well as Muslim communities. I have particularly been interested in the hybridity of (Muslim) diaspora communities, their identities, and their sense of belonging. The idea of blurred lines, changing identities, hybrid lifestyles and mixed cultures not only fascinated me academically but also personally. For me, crossing borders, ideas and cultures effectively means reading blurred lines and stimulating my mind with the new, the changed and the remodeled.

This spirit has been my companion on my journey to personal growth. Within the past two years at the BIM I was able to gather research input, expertise and insight into migration, diaspora and integration matters in Germany. This was useful knowledge to implement when I started to help design an intersectional gender empowerment program for doctoral and postdoctoral students at the University in my capacity as a project coordinator at the Gender Equality Office for a programme called 'I_Professional Graduate Programm Mitte' (short: I_Pro Mitte). I_Pro Mitte strengthens female doctoral and postdoctoral students on their career path while qualifying them with skills-enhancing workshops, supporting them with coaching sessions, or helping them build a network through mentoring and shadowing schemes. Improving the chances of women from underrepresented and marginalized groups on the labor market is a core interest of mine which I am happy to follow up on in I_Pro Mitte.

Once again the aspect of intersectionality challenges me in exploring blurred lines and fostering social inclusion. I wonder are we ready to make blurred lines the new imperative of our generation?

Sana Shah

Sprache finden

Als ich mich im Studium zum ersten Mal mit sozialer Ungleichheit und strukturellen Diskriminierungen auseinandersetzte, hatte ich das Gefühl, endlich von einem Schleier der Sprachlosigkeit befreit worden zu sein – das, was ich zuvor nur als Ungerechtigkeit gefühlt oder beobachtet hatte, konnte ich nun endlich benennen: es gab Namen dafür und den ‚Beweis‘, dass diese nicht nur auf mein übersteigertes Gerechtigkeitsempfinden zurückzuführen war, sondern historisch gewachsene, vermachtete Strukturen dahinterstanden. Ich fühlte mich empowert, endlich eine Sprache gefunden zu haben, und zugleich überfordert mit der Verantwortung, zu Veränderung beitragen zu sollen, die mich mein neues Wissen fühlen ließ.

Strukturen verstehen

Mit dem Wunsch, etwas bewegen zu wollen, machte ich mich dennoch an die Arbeit, praktisch in der Anti-Diskriminierungsbildung und theoretisch in meinen Studienschwerpunkten Gender Studies und Migrationsforschung. Was mir in der praktischen Arbeit auffiel, war das oftmalige Fokussieren auf eine Ungleichheitsdimension, wie beispielsweise Geschlecht in der Gleichstellungsarbeit an meiner Universität, in der ich bereits in einem Mentoring-Programm für Frauen gearbeitet habe, obwohl wissenschaftliche Arbeiten schon lange auf die Verflechtungen unterschiedlicher gesellschaftlicher Machtverhältnisse hinwiesen. Beim Hinweis darauf stieß ich an verschiedenen Stellen auf Abwehr, die mit nicht-wollen oder nicht-können aus verschiedenen Gründen argumentierte – das machte mich einerseits traurig, andererseits versuchte ich, durch kleine Hinweise das im Rahmen meiner mir gesteckten Grenzen Möglich zu tun.

Veränderung wagen

Das Programm I_Pro Mitte möchte genau das angehen, was ich an anderen, ähnlichen Programmen bisher vermisst habe: der komplexen Verschränkung von Machtverhältnissen und sich daraus ergebenden Diskriminierungen Rechnung zu tragen und sich in Konzeption und Durchführung eines Förderungsprogramms für Frauen* – in diesem Fall Wissenschaftlerinnen* – explizit darauf zu beziehen. Mit I_Pro Mitte gibt es nun endlich ein Programm, das sich traut, längst Überfälliges anzugehen, und ich freue mich, an diesem Veränderungsprozess mitwirken zu können. Denn Gleichstellungsarbeit muss intersektional gedacht werden!

Jeanette Riedl



Sana Shah

Projektkoordinatorin „I_Pro Mitte“



Jeanette Riedl

Projektkoordinatorin „I_Pro Mitte“

Fotos, S. 46, 47:

V. Sekulovic

Vielfalt in der Beratung

Die Beratung des Familienbüros für alle Fragen rund um das Thema Familie hat sich in den letzten Jahren immer stärker in den Beratungsangeboten der HU verankert.



Clara Becker

Mitarbeiterin im Familienbüro
familienservice@uv.hu-berlin.de

Foto: privat

Die Beratungsstatistik der letzten Jahre zeigt, dass der Beratungsbedarf kontinuierlich steigt: Kurz nach der Eröffnung des Familienbüros 2011 waren es noch 180 Beratungsfälle jährlich, bis 2016 ist diese Zahl kontinuierlich angestiegen und hat sich zwischenzeitlich verdoppelt. Mit der Anzahl der Beratungen wächst auch die Bandbreite der Themenfelder, die in den Beratungen angesprochen werden. Besonders relevant sind die Überschneidungen verschiedener Benachteiligungsformen, die es gilt mit in den Blick zu nehmen. Themen wie Behinderung und Geschlecht sind an der HU bereits im Bewusstsein fest verankert. Hier gibt es vielfältige Beratungsangebote. Andere Themen wie Fluchterfahrungen, nicht-akademische Herkunftsfamilie und Diskriminierung aufgrund ethnischer oder rassistischer Zuschreibung werden ebenfalls in Projekten an der Universität bearbeitet.

Infolge des aktuellen politischen Klimas werden andere und neue Anforderungen an die Beratungsangebote des Familienbüros gestellt. Wissenschaftler_innen, die beispielsweise aus der Türkei oder der Ukraine nach Berlin kommen, haben ganz besondere Probleme, wie etwa den Familiennachzug oder fehlende Netzwerke in Berlin. So wird es auch immer wichtiger für die Arbeit des Familienbüros, nicht nur gesetzliche Regelungen zum Thema Familie zu kennen, sondern sich auch in Visumsangelegenheiten und Krankenversicherungsregelungen einzuarbeiten. Auch das Thema psychische Belastung taucht oft in den Beratungen auf. Hier ist die Netzwerkarbeit mit verschiedenen Beratungsstellen innerhalb und außerhalb der HU eine besonders wertvolle

Quelle für die Generierung von Wissen und Erfahrungen. Aus diesem Grund tauschen sich die Mitarbeiter_innen des Familienbüros seit einiger Zeit regelmäßig mit den verschiedensten Beratungsstellen aus, wie der Beratung für Studierende mit Behinderung, der Initiative Refugees Welcome, der Konfliktsprechstunde für Promovierende der Humboldt Graduate School, dem Projekt firstgen, der Clearingstelle Praxissemester der Professional School of Education, der Crossover Beratungsstelle für beruflich qualifizierte Studierende, dem Regenbogenfamilienzentrum und den Pflegestützpunkten. Nur durch diesen Austausch kann in der Beratung sichergestellt werden, dass die zu Beratenden mit den richtigen Informationen ausgestattet werden und zur weiteren Unterstützung an die richtigen Stellen weiterverwiesen werden. Mit einigen dieser Kooperationspartner_innen sind bereits gemeinsame Veranstaltungen geplant, um Synergien zu nutzen und das Beratungsnetzwerk innerhalb und außerhalb der HU zu stärken und weiter auszubauen. Nur so kann sichergestellt werden, dass Probleme kompetent und zeitnah bearbeitet werden können und die zu Beratenden sich an der HU willkommen und gut aufgehoben fühlen.

Kontakt

Familienbüro der HU
Unter den Linden 6
10099 Berlin
familienservice@hu-berlin.de
www.familienbuero.hu-berlin.de



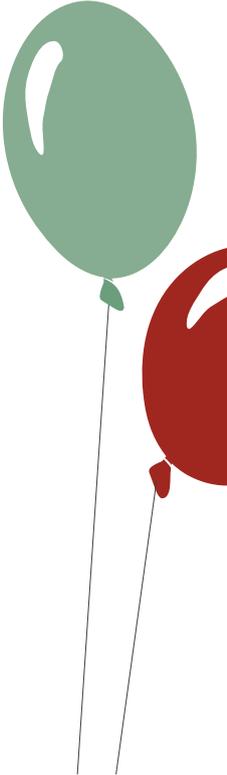
Das Familienfest am Campus Nord – ein Rückblick

2017 feierte das mittlerweile traditionelle Kinder- und Familienfest der Humboldt-Universität Premiere am historischen Campus Nord. Nach ihren Stationen vor dem Maxim Gorki Theater und im Innenhof des Hauptgebäudes bezog die vom Familienbüro organisierte Großveranstaltung, bedingt durch die anhaltenden Sanatsbauarbeiten in Unter den Linden 6, an einem Freitagnachmittag im Juli somit ihren dritten Austragungsort innerhalb von sieben Jahren.

Der Tapetenwechsel – gefeiert wurde in den Parkanlagen rund um das aufgrund seiner Farbe und Form auch „grüne Amöbe“ genannte Rhoda-Erdmann-Haus und in der Forschungssporthalle – brachte neben frischem Wind auch neue Kooperationen mit am Campus Nord ansässigen Instituten und Einrichtungen. So wurden die Mitmachstationen, die wie in den Vorjahren von einer Vielzahl interner und externer Partner_innen gestaltet wurden, durch eine sportliche Familien-Challenge ergänzt: Auf einem gemeinsam vom Hochschulsport und dem Institut für Sportwissenschaften organisierten Parcours gab es verschiedene spannende Herausforderungen, die nur im Team bewältigt werden konnten. Unter anderem luden eine Kettcar-Strecke, ein Balance-Test sowie eine Kletter- und eine

Reaktionswand die großen und kleinen Besucher_innen zum Austesten ihrer sportlichen Fähigkeiten ein.

Das Ständeangebot vor dem Rhoda-Erdmann-Haus war ausgesprochen abwechslungsreich. Einen besonderen Hingucker boten die Insekten des Instituts für Tierphysiologie, die sich den Besucher_innen entspannt auf Zweigen zeigten und von ganz besonders Mutigen auch auf die Hand genommen werden konnten. Am Stand des Projektes „NeuroNut Active Apps“ des Instituts für Biologie konnte dank virtueller Brillen die Welt aus der Sicht von Pferden oder Bienen neu entdeckt werden. Der gewohnte Blick auf sich und die Umgebung konnte auch am Stand des Sonderforschungsbereichs 951 (Institut für Physik) auf den Kopf gestellt werden: Wie ein Elektron auf seiner Reise durch



**Das
siebte
Kinder-
fest der
HU**



die Moleküle konnte man dort die Physik mit Hilfe von Virtual-Reality-Brillen neu entdecken. Das Thaeer-Institut testete in einem Quiz das Wissen der Besucher_innen über die heimische Milchkuh. Die Staatsoper Berlin stellte die unglaubliche Welt der Oper vor. An anderen Ständen wurde gemalt, gebastelt und geschminkt, mit Bausteinen wurden geometrische Figuren gebildet.



Nicht nur auf der Wiese vor der grünen Amöbe, auch auf den umliegenden Wiesen gab es ein buntes Programm. Die Freiwillige Feuerwehr Berlin lud zu Löschübungen an einer Dosenwand ein, am Stand des Mach Mit! Museums gab es einen Fußfühlpfad. Das Museum für Kommunikation hatte alte Schreibmaschinen mitgebracht, die gerade für jüngere Festbesucher_innen eine mysteriöse Entdeckung waren.



Fotos, S. 48, 49:
Tereza Havlíková

Auf der Bühne zeigte Reinmar der Riese eine feurige Show mit Jonglage und Märchen zum Mitspielen. Prof.in Dr.-Ing. Dr. Sabine Kunst, Präsidentin der Humboldt-Universität, überreichte der Leiterin des Hochschulsports, Martina Rost, die Urkunde für das „Familienfreundliche Projekt des Jahres“: Ausgezeichnet wurde die vom Hochschulsport organisierte „WasserSportWoche für HU-Kids“ – ein Ferienangebot für HU-Kinder, das in den Sommerferien im Wassersportzentrum Schmöckwitz stattfand. Zum Abschluss des Festes wurden noch die Sieger der Familien-Challenge ausgezeichnet: Sie erhielten einen Gutschein für einen Erlebnistag im Wassersportzentrum mit seinem vielfältigen Angebot.

Auch die heftigen Gewitterschauer, die gegen Abend für einige Unterbrechungen des Programms sorgten, konnten die Stimmung nicht trüben, nicht zuletzt dank der mitreißenden süditalienischen Tarantella-Musik von I Pizzicati. Der Regenbogen, der sich gegen 19 Uhr über den begrünten Dächern des Instituts für Biologie zeigte, bot den Festbesucher_innen und allen Beteiligten ein bezauberndes Abschlussbild.

Clara Becker

Interaktive Campuskarte



Die interaktive Campuskarte bietet einen Überblick über die familiengerechte Infrastruktur an der Humboldt-Universität zu Berlin. Drei Übersichtspläne zeigen die Ausstattung der jeweiligen Gebäude mit Eltern-Kind-Zimmern und Spiel-ecken, Spieltaschen und Wickelpunkten am Campus Mitte, Campus Nord und Campus Adlershof.

Eine Woche Pirat_in sein

Ein Besuch bei der ersten WasserSportWoche für HU Kids im Wassersportzentrum Schmöckwitz

Jeweils zwölf Kinder besuchten in zwei Durchläufen während der Berliner Sommerferien das Kinderferienangebot des Hochschulsports der Humboldt-Universität zu Berlin. Mit der WasserSportWoche öffnete das Wassersportzentrum am Zeuthener See erstmals seine Türen für die Kinder von HU-Angehörigen, die sich in verschiedenen Sportarten im Wasser und an Land unter professioneller Betreuung ausprobieren konnten. Filip Mitrowski, studentischer Mitarbeiter des Familienbüros, besuchte die Aktion vor Ort, die im Rahmen des Familienfestes 2017 als „Familienfreundliches Projekt des Jahres“ ausgezeichnet wurde.

Dass die erste WasserSportWoche für HU-Kids (24.-28. Juli 2017) trotz teils heftiger Regengüsse nicht ins Wasser fiel, lag nicht zuletzt am abwechslungsreichen Programm, das Jens Tiedjen, Leiter des Wassersportzentrums Schmöckwitz, und die Auszubildende Ann-Marie Schilling auf die Beine gestellt hatten. „Das Angebot stellte sich quasi von alleine auf“, so Tiedjen. „Nachdem die Idee für die WasserSportWoche aufgekommen war, erzählte ich den Kursleitern davon. Diese waren schnell dabei und kamen mit eigenen Ideen um die Ecke, wie wir die Woche gestalten könnten.“ Letzten Endes standen von Montag bis Freitag u.a. folgende Aktivitäten auf der Liste: Flöße bauen, Stand Up Paddling (SUP), Kinder-Yoga, Bouldern und Klettern, Segeln und Kajak, Lagerfeuer und Grillen. Grundgedanke der WasserSportWoche war es, HU-Eltern in den Sommerferien etwas freie Zeit zu verschaffen und ihren Kindern gleichzeitig ein sportliches Angebot zu bieten, das ihnen Freude bereitet. Der Plan ging auf: In nur wenigen Tagen waren beide Ferienwochen ausgebucht.

Anka Bergmann, Professorin am Institut für Slawistik, meldete gleich ihre beiden Söhne zur WasserSportWoche an. Eigentlich habe sie nach einem Tanzkurs für sich selbst gesucht, erzählt sie beim Abschlussgrillen am Freitag im Wassersportzentrum, dabei sei sie zufällig auf das Ferienangebot gestoßen. Bergmann: „Das Konzept fand ich sehr ansprechend. Dass die Kinder verschiedene Wassersportarten für sich ausprobieren können und vor allem die viele Bewegung an der frischen Luft, das hat mich direkt überzeugt.“

Der Fokus der WasserSportWoche lag neben der Entlastung der Eltern natürlich auf den Kindern, die Leiter Tiedjen zum Abschluss der Ferienwoche freundschaftlich „seine Piraten“ nennt. Nach der Anreise mit dem Shuttle-Bus, der die Kids morgens am Hauptgebäude und in Adlershof einsammelte und nachmittags auch

wieder zurückbrachte, startete die Woche mit einer Teamaktion zum gegenseitigen Kennenlernen: Aus Fässern, Holzbrettern und Seilen sollten zwei seetaugliche Flöße gebaut werden. Dass diese die Wasserprobe nicht überstanden und auf dem Zeuthener See auseinanderfielen, darüber wurde noch später beim Pfannkuchen essen gelacht. Nach dem Mittagessen – täglich frisch zubereitet – konnten die jungen Pirat_innen gestärkt in die zweite Tageshälfte starten: Team-Stand Up Paddle!

An anderen Tagen wurden Segelarmbänder (Knotenkunde!) gebastelt, es gab Lagerfeuer und Stockbrot, Kinder-Yoga und Bouldern. Natürlich gab es auch Freiräume zum Spielen und zum Tratschen über Schule und Lehrer.

Highlight der WasserSportWoche war für die neunjährige Johanna das Segeln. Sie habe bereits zu Hause gefragt, ob sie einen Segelschein machen dürfe, berichtet ihr Vater Sebastian. Der dreizehnjährigen Annabelle gefiel das Stand Up Paddling besonders gut: „Dabei kann man immer ins Wasser springen, wenn man Lust hat, und dann wieder aufs Surfbrett steigen.“

Doch auch bei den Eltern kam die Aktion gut an, wie Lehramts-Studentin und Mutter Carina erzählt: „Ich fand es toll, dass das Angebot genau in dieser Woche stattfand. Das Semester ist noch nicht ganz rum, während in Berlin die Sommerferien schon angefangen haben. Dass unsere Tochter hier sein konnte, hat uns Eltern etwas entlastet, da doch gerade Prüfungszeit ist. Schön, dass die Universität nicht nur an die Studierenden denkt, sondern sich auch Angebote für ihre Kinder überlegt – sei es jetzt hier oder auch das Familienfest.“

Das Feedback der Eltern war eindeutig: Sie wünschen sich auch in Zukunft weitere Ferienangebote für ihre Kinder seitens der Universität. Übrigens: Wer nicht bei der WasserSportWoche dabei sein konnte, für den bietet das Wassersportzentrum die Möglichkeit, auf seinem Gelände Kindergeburtstag zu feiern.



Der Community-Leadership-Kurs an der SOAS als Entwicklungsmodell

Prof. Werner Menski

Emeritierter Professor an der SOAS, University of London, und Mitverantwortlicher des Law and Community Leadership Programms an der SOAS.

Im postkolonialen Grossbritannien besteht trotz gelebter täglicher Multikulturalität keine Chancengleichheit für bestimmte Einwanderergruppen. Ein solches Beispiel ist der östliche Londoner Stadtteil Tower Hamlets, welcher früher stark von jüdischen Einwanderer_innen geprägt, und danach vor allem von Muslimen aus Ost-Pakistan (seit 1971 Bangladesh) besiedelt wurde. Heute ist der Stadtteil vor allem für den niedrigen sozio-ökonomischen Status seiner Bewohner_innen bekannt, die ursprünglich aus Bangladesh und Somalia stammen. Im Jahre 2010 wurde dort ein Bengale der erste direkt gewählte muslimische Bürgermeister Englands. Das hatte zur Folge, dass die Bezirksregierung durch die Ernennung vieler Bengalis in öffentliche Ämter di-

nennte fühlt sich das Programm einem intersektionalen Ansatz verpflichtet, indem es vor allem Frauen aus marginalisierten ethnischen Gruppen empowern und ihnen einen besseren Zugang zu Karriere- und Aufstiegschancen verschaffen möchte.

Das Law and Community Leadership Programm ist ein Postgraduate Diplomstudium, das zukünftige „Leader“ aus ehemals benachteiligten sozialen Gruppen ausbildet, indem es den Teilnehmenden wichtige Fähigkeiten im Bereich Management und Führung vermittelt. Das Programm wird von der SOAS, University of London angeboten und hat seit dem Beginn im Jahr 2010 mittlerweile über 100 Absolvent_innen.

Kurse zum Minderheitenrecht, die seit 1988 an der SOAS angeboten wurden, sind im Rahmen dieses Programms umfunktioniert worden, um einen direkteren Sozialbezug einer führenden britischen Universität zu erreichen. Mittel für die Studienfinanzierung der Teilnehmer_innen kamen aus verschiedenen Töpfen: Fördermittel aus dem Entwicklungsbudget von Tower Hamlets, später aus Mitteln der Europäischen Kommission, und zuletzt von privaten Förderern, die dieses innovative Studienprogramm unterstützen.

Die Teilnehmenden des Postgraduate Diplomkurses in Law and Community Leadership haben unterschiedliche Universitätsabschlüsse in Fächern wie Computerwissenschaften, Politikwissenschaften, Pharmazie, Sozialarbeit, sowie aus dem Lehramtsstudium, was den gemeinsamen Austausch innerhalb des Programms produktiv macht. Hunderte von Bewerber_innen werden jedes Jahr in strengen Bewerbungsprozessen sorgfältig ausgesucht. Mehr als die Hälfte der Bewerber_innen sind Frauen. Hauptkriterien für die Auswahl ist das ehrenamtliche Engagement der Bewerber_innen, ihre Arbeit in Sozial- und Entwicklungsprojekten, sowie ihr Verantwortungsbewusstsein im kulturellen und politischen Kontext, und die Erwartung, dass sie für alle Mitbürger_innen aktiv und selbstlos eintreten wollen. Seit Beginn des Programms sind mittlerweile fünf Kurse abgeschlossen, wobei anfänglich mehrheitlich Bengalis vertreten waren, während die letzteren Gruppen fast ausschliesslich aus Somalis bestanden. Der Impact der Pro-



versifiziert wurde. Allerdings blieb unter der Leitung des Bürgermeisters die somalische Minderheit in diesem Bezirk weiterhin außen vor und ist bis heute noch eine benachteiligte ethnische Gruppe in Tower Hamlets.

Obwohl die Somalis anfangs nicht ein Teil dieser Diversifizierungspolitik in Tower Hamlets waren, gilt das Tower Hamlets Modell heute als ein Modell, das proaktiv vor allem Bengalis und Somalis aus ihrer Benachteiligung holte. Diesem Modell angepasst, entstand das SOAS Community Leadership Programm mit dem Ziel Nachwuchskräfte aus marginalisierten Gruppen, vor allem Bengalis und Somalis aus Tower Hamlets als zukünftige Führungskräfte im super-diversen London zu etablieren. Neben seiner ethnischen Empowerment-Kompo-



SOAS

University of London

gramme ist bewundernswert und die Laufbahnen, die nach Absolvierung des Programms entstanden sind, sprechen Bände. Viele der Bewerber_innen haben sich zum Beispiel als junge Entrepreneure versucht und sind zu Gründer_innen von neuen Sozialinitiativen geworden. Während die meisten Teilnehmer_innen Muslime sind, wurde vom ersten Tag an klar, dass weitreichende Diversifizierung und normativer/sozialer Pluralismus auch innerhalb dieser Gruppe offensichtlich ist.

Das reichhaltige Studienprogramm verbindet Theorie und Praxis. Diskussionen zu Diskriminierung, Einwanderungsproblematik, strafrechtlichen Problemen, aber auch Methoden der besseren Organisation von sozialbezogenen Unternehmen und Projektmanagement sind Teil des Programms. Dies beinhaltet eine ständige Auseinandersetzung mit normativem und rechtlichem Pluralismus auf individueller, lokaler, staatlicher und internationaler Ebene. Alle Studierenden lernen so, wie sie selbst zur weiteren Entwicklung der eigenen Persönlichkeit sowie der Gesellschaft beitragen können.

Statt schriftlicher Prüfungen wird der Schwerpunkt auf das persönliche Wachstum gelegt. Begutachtet werden u.a. zwei kurze Projektarbeiten sowie zwei Vorträge über die eigene Arbeitserfahrung, die von einem Gremium evaluiert werden. Frauen

schneiden oft viel besser ab als Männer. Viele Studentinnen haben Ziele erreicht, die sie vorher nie für möglich hielten. Manche der somalischen Absolventinnen haben beschlossen, nach Somalia zurückzukehren, bzw eine Karriere im öffentlichen Dienst zu beginnen. Andere sind nach Abschluss des Programms befördert worden und konnten sich zu Spezialist_innen in ihrem Bereich weiterentwickeln. Einige sind zu Berater_innen für die UN oder anderen internationalen Organisationen geworden. Positiv ist vor allem die Vernetzung der Teilnehmer_innen innerhalb des Programms.

Die Rückmeldungen der Absolvent_innen aus dem Programm sind sehr ermutigend. Zu spüren ist das wachsende Selbstvertrauen der Teilnehmer_innen. In der Praxis dominiert das wohlüberlegte Suchen nach der richtigen Balance, nicht Revolution, sondern Evolution.

Fotos, S. 52, 53: Werner Menski



Caroline von Humboldt-Tagung

Sichtbarkeit schaffen für Wissenschaftlerinnen innerhalb und außerhalb der Uni

Am 16. Mai fand eine interdisziplinäre Tagung zum Thema „Sichtbarkeit(en). Wahrnehmung – Repräsentation – Politiken“ statt. Veranstaltet wurde diese vom Büro der zentralen Frauenbeauftragten mit dem Ziel, die Teilnehmerinnen miteinander zu vernetzen, ihre Stärken zu stärken und ihre Sichtbarkeit innerhalb und außerhalb der Universität zu erhöhen.

Im Caroline von Humboldt-Programm (CvH-Programm) werden sämtliche Gleichstellungsmaßnahmen des Büros der zentralen Frauenbeauftragten gebündelt. Dazu gehören u.a. die CvH-Professur, der CvH-Preis, das Leadership-Programm und auch das Stipendiatinnen-Programm. Im Rahmen der Tagung sollten Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Disziplinen aus diesen Programmen die Möglichkeit erhalten, miteinander in einen produktiven Dialog zu treten. Gleichzeitig wurde das Thema „Sichtbarkeit“ als Topos aufgegriffen und aus unterschiedlicher Perspektive diskutiert und reflektiert. In den Blick genommen wurden dabei Fragen der Repräsentation, der Wahrnehmung und Anerkennung sowie der Ein- und Ausschlüsse von gesellschaftlichen Gruppen. Eröffnet wurde die Tagung von der Präsidentin der Humboldt-Universität zu Berlin, Prof.in Dr.-Ing. Dr. Sabine Kunst.

Fragen nach der Situation von Frauen in der Wissenschaft im Fokus. Wie müssen die Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen gestaltet werden, um das Ziel einer geschlechtergerechten Wissenschaft zu erreichen?

Violetta Sekulovic
Projektkoordinatorin



Podiumsdiskussion, Fotos im Text:
Prof.in Dr. Dr. Edda Klipp, Prof.in Dr. Iris Därmann, Prof.in Dr. Gabriele Metzler, sowie Prof.in Dr. Dr. h.c. Claudia Draxl.
Unten: Professorinnen mit Jörg Thadeusz.

Podiumsdiskussion:

Sichtbarkeit als Topos

Den Auftakt der Tagung bildete eine öffentliche Podiumsdiskussion mit vier von fünf ausgezeichneten Caroline von Humboldt-Professorinnen: Prof.in Dr. Iris Därmann, Prof.in Dr. Dr. h.c. Claudia Draxl, Prof.in Dr. Dr. Edda Klipp sowie Prof.in Dr. Gabriele Metzler. Unter der Moderation des Journalisten Jörg Thadeusz wurde Sichtbarkeit als Topos in den jeweiligen Disziplinen der Professorinnen diskutiert. Ferner standen



Sichtbarkeit(en).

Wahrnehmung – Repräsentation – Politiken
Caroline von Humboldt-Tagung

Podiumsdiskussion
Prof.in Dr. Susanne Baer
Prof.in Dr. Claudia Draxl
Prof.in Dr. Gabriele Metzler
Prof.in Dr. Dr. Edda Klipp
Prof.in Dr. Iris Därmann

Moderation
Jörg Thadeusz

Frauen und Karriere in der
Wissenschaft.
Meet the Prof.

Workshops
Networking & Fundraising

Wissenschaftliches, interdisziplinäres Speed Dating

Lesung & Gespräch mit dem
Autor_innenkollektiv
„Daughters and Sons of
Gastarbeiters“

16. Mai 2017
10.00 – 19.45 Uhr
www.cvh-tagung.de

Veranstaltungsort:
Hauptgebäude
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6, 10099 Berlin
Veranstaltet vom Büro der
zentralen Frauenbeauftragten

Anfragen für Gebärdensprachdolmetscherin,
Kinderbetreuung bitte bis zum 10. Mai 2017:
anmeldung.cvh-tagung@hu-berlin.de

Workshops, Meet the Prof. & Forschungsbörse

Der zweite Teil der Tagung war vor allem den Nachwuchswissenschaftlerinnen, den CvH-Stipendiatinnen, vorbehalten. Der Schwerpunkt lag auf dem Thema „Frauen und Karriere in der Wissenschaft“. Die Stipendiatinnen konnten sich mit erfahrenen Wissenschaftlerinnen auszutauschen, von deren Erfahrungen profitieren sowie karriererelevante Informationen im wissenschaftlichen Umfeld erhalten.

Jeweils zwei Professorinnen aus den Naturwissenschaften Prof.in Dr. Caren Tischendorf und Prof.in Dr. Rasha Abdel Rahman, und zwei Professorinnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften Prof.in Dr. Gesa Stedman und Prof.in Dr. Silvia von Steinsdorff gaben im Rahmen von Meet the Prof.-Sessions Einblicke in ihre persönlichen Karrierewege in der Wissenschaft. Anschließend gab es ausreichend Zeit, um die Fragen der Stipendiatinnen zu beantworten, z.B. zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.

In den anschließenden Workshops zu den Themen „Fundraising“ und „Networking“ wurden den Stipendiatinnen Grundlagen, Methoden und Strategien vermittelt, die in beruflichen Kontexten zunehmend an Bedeutung gewinnen. Die hohe Anzahl der Anmeldungen lässt sich auf die wachsende Bedeutung dieser Themenkomplexe innerhalb der Wissenschaft zurückführen.

Bei der abschließenden Forschungsbörse präsentierten einige Stipendiatinnen ihre Dissertations- und Habilitationsprojekte, die im Rahmen des Caroline von Humboldt-Programms gefördert worden waren.

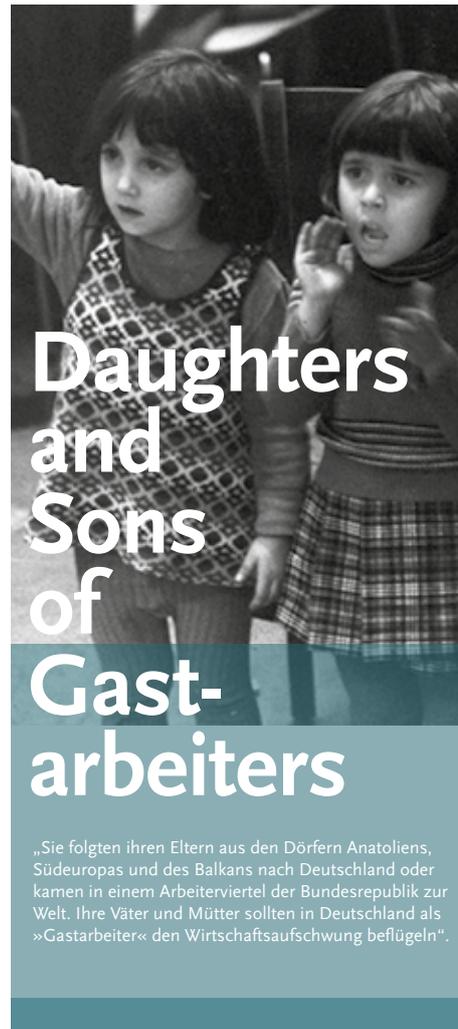
Lesung am Abend:

Sichtbarkeit und Migrationsgeschichte
Am Abend fand eine Lesung der *Daughters and Sons of Gastarbeiters* statt. Deren Ziel ist die Sichtbarmachung der unterschiedlichen Geschichten von Gastarbeiter_innen. Dabei gilt es, eben auch die Frage nach dem Ein- und Ausschluss zu stellen. Die Berliner Autor_innen Dr. Cicek Bacik, Dr. Zoran Terzic, Shlomit Tulgan und Ok-Hee Jeong gaben in künstlerisch-performativer Form sehr persönliche Einblicke in ihre Familiengeschichten. Nicht zuletzt beleuchteten sie damit einen bislang vernachlässigten Teil der deutschen Nachkriegsgeschichte. Es wurden Geschichten erzählt, die viele von uns zu er-

zählen könnten, von der Familie, den Eltern, den Geschwistern oder der ersten Liebe. Aber auch Geschichten von Freiheit, Anerkennung und Solidarität. Dabei wurden die Auftritte der Lesenden von Bildprojektionen aus dem Familienalbum, einem Bühnenbild, von Film und Musik begleitet. Diskutiert wurden anschließend vor allem die (politischen) Motive der Autor_innen unter der Moderation von Prof.in Dr. Gabriele Metzler. Ihren Ausklang fand die Tagung bei einem Festempfang.

Die Tagung wurde von insgesamt über 160 Teilnehmer_innen besucht. Unterstrichen wurde immer wieder, Frauen in der Wissenschaft mehr Sichtbarkeit zu verschaffen.

Unser Dank gilt allen Besucher_innen und Teilnehmerinnen des CvH-Programms, die an den Veranstaltungen mitgewirkt haben, ganz besonders Prof.in Dr. Gabriele Metzler.



Daughters and Sons of Gastarbeiters

„Sie folgten ihren Eltern aus den Dörfern Anatoliens, Südeuropas und des Balkans nach Deutschland oder kamen in einem Arbeiterviertel der Bundesrepublik zur Welt. Ihre Väter und Mütter sollten in Deutschland als »Gastarbeiter« den Wirtschaftsaufschwung beflügeln“.

Foto: Shlomit Tulgan



Daughters and Sons of Gastarbeiters: Dr. Cicek Bacik, Dr. Zoran Terzic, Ok-Hee Jeong und Shlomit Tulgan.

Die Lesung am Abend wurde vom Jazzpianisten und Autor Dr. Zoran Terzic eröffnet.



DAUGHTERS & SONS OF GASTARBEITERS

Internationaler Frauentag

Frauenvollversammlung am 8. März 2017

Wie jedes Jahr, fand auch 2017, die Frauenvollversammlung an der Humboldt-Universität zu Berlin statt. Thematisch stand die Veranstaltung unter dem Motto: Hochschule und gesellschaftliche Verantwortung. Vielfalt als Ziel.

Eingeladen auf das Podium hatte das Büro der zentralen Frauenbeauftragten die Professorinnen Rahel Jaeggi, Professorin für Praktische Philosophie und Sozialphilosophie, Sabine Kunst, Präsidentin der Humboldt-Universität zu Berlin und Eva Ines Obergefell, Vizepräsidentin für Studium und Lehre der Humboldt-Universität zu Berlin.

Moderiert wurde die Veranstaltung von Kathrin Mahler-Walther, EAF Berlin (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft).

Diskutiert wurde vor allem die Frage, wie und in welcher Form eine offene, international ausgerichtete Universität, ein Ort sein kann, der sich als kritisch und partizipativ versteht. Festgehalten wurde, dass dies zwar selbstverständlich, aber keine Selbstverständlichkeit ist und es deswegen auch weiterhin Programme geben muss, die zu einer vielfältigen Universität beitragen.

Das musikalische Programm übernahm der Hanns-Eisler Chor Berlin.

**100 Jahre Wahlrecht für Frauen!
Die nächste Frauenvollversammlung
an der Humboldt-Universität zu Berlin
findet am 8. März 2018 statt.**



Eindrücke vom Internationalen Frauentag 2017

Fotos: Ralph Bergel

„Behinderung und Hochschule: behindernde Hochschule – „Behindertes Studium““?

Auftaktveranstaltung I_Prof Mitte und firstgen

Am 20. November fand im Rahmen der Programme firstgen und I_Professional Graduate Program Mitte die Auftaktveranstaltung für beide Programme für das WiSe 2017_18 statt. Antje Barten aus dem Antidiskriminierungsbüro Sachsen hielt einen Vortrag, in dem sie sich mit der Frage der Zugänglichkeit und der Machbarkeit des Hochschulstudiums für Studierende mit Behinderung beschäftigte. Dabei näherte sie sich dem Thema durch das Aufzeigen erschwerter Bedingungen für Menschen mit Behinderung im Bereich Bildung, die bereits mit der Grundschule beginnen können. Diejenigen, die es trotz erschwerten Bildungswegs zu einem Hochschulstudium schaffen, werden dort oft mit neuen Barrieren konfrontiert:

komplizierte bürokratische Prozesse für Nachteilsausgleiche sowie teilweise fehlende inklusive Lehre bauen stetig neue Hürden auf. Außerdem wurde deutlich, dass Studierende nicht nur aufgrund der Zuschreibung ‚Behinderung‘ beeinträchtigt werden, sondern auch andere Differenzlinien eine Rolle spielen.

Im Anschluss an den Vortrag gab es eine Vielzahl von Fragen und Redebeiträgen zu Inklusion im Bildungssystem.

Die Auftaktveranstaltung machte deutlich, wie bedeutend und dringlich intersektionale Förderprogramme für unterrepräsentierte Gruppen immer noch sind, gerade auch im Wissenschaftsbetrieb.



Eindrücke von der Auftaktveranstaltung 2017

Fotos: Violetta Sekulovic

Kulturelle Vielfalt in der Ausbildung

„Ich denke in Zukunft wird es immer weniger eine Rolle spielen, wo jemand herkommt“, meint Dr. Adiba Salloum, Mitgründerin des Startups Devugees der Humboldt-Universität zu Berlin. Gemeinsam mit Stephan Bayer und Dr. Steffen Zoller setzt sie mit DEVUGEES ein klares Statement für die kulturelle Vielfalt in der Ausbildung und im Arbeitsmarkt sowie der nachhaltigen Integration von Geflüchteten.

Das 2016 gegründete HU-Startup DEVUGEES – eine Verbindung aus Refugees und Developer – bietet Geflüchteten die Möglichkeit sich innerhalb eines Jahres für einen Job im Digitalbereich ausbilden zu lassen. Herkunft, Religion und Sprache spielen keine Rolle, lediglich Englisch und ein technisches Grundverständnis sind nötig. DEVUGEES möchte dem Fachkräftemangel in der ständig wachsenden Startup-Szene entgegenreten. Denn nur mit erfahrenen und gut ausgebildeten Köpfen, können sich visionäre Ideen weiterentwickeln. Laut Bitkom-Studie gibt es in Deutschland 51.000 offene Stellen für IT-Experten. Startup-Hochburgen wie Berlin, München oder Hamburg suchen händeringend Digitalexperten. „Kaum ein Faktor bremst die Wirtschaft so stark aus, wie fehlendes, qualifiziertes Personal. Speziell die digitale Transformation in den Firmen schafft nun am Arbeitsmarkt einen enormen Bedarf an IT-Jobs, der insbesondere für Startups spürbar ist. Für den Erfolg junger Unternehmen sind Tech-Talente essenziell. Mit DEVUGEES schließen wir nun diese Lücke und bringen interessierte Köpfe mit einem aufgeschlossenen Gründernetzwerk zusammen“, so Stephan Bayer, der bereits mit 17 Jahren eine NGO für interkulturelles Lernen entwickelte.

DEVUGEES möchte Geflüchteten und bleibeberechtigten Asylbewerbern die Eingliederung in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtern und gleichzeitig gut ausgebildeten Entwicklernachwuchs bereitstellen. Angeboten wird ihnen ein Fort- und Weiterbildungsprogramm. Von Frontend Development bis hin zu CSS lernen die Teilnehmer_innen, alles was in der Tech-Szene gefragt ist. Zusätzlich zur praxisnahen Ausbildung besuchen die Auszubildenden einen Sprachkurs und können an einem Buddy-System teilnehmen. Dieses Buddy-System vernetzt die DEVUGEES-Auszubildenden mit Developer_innen aus der Berliner Start Up Szene.

Möglich sind das Programm und die Ausbildung vor allem deshalb, weil „die Startup Szene schon heute unglaublich offen ist und die Mitarbeiter_innen aus den unterschiedlichsten Teilen dieser Welt kommen“, meint Dr. Adiba Salloum. Die ehemalige Studentin der Humboldt-Universität hat in Wirtschaftspädagogik promoviert und sich gegen ein Referendariat entschieden. Stattdessen hat sie mit Unterstützung des Gründungsservice der Humboldt-Universität den Weg in den Personalbereich akademischer Ausgründungen eingeschlagen. Bei DEVUGEES kann sie zwei Leidenschaften verbinden: Im Bildungsbereich arbeiten und zeitgleich Menschen in interessante Jobs bringen.

Mittlerweile wird das Weiterbildungsprogramm des HU-Startups sogar von der Agentur für Arbeit gefördert. Die erste Ausbildungs-klasse startete im September 2016 erstmals in Berlin, in Düsseldorf sind es nun schon zwei Klassen seit April 2017. Aktuell bildet DEVUGEES 120 Teilnehmer_innen zu IT-Fachkräften aus. Die ersten haben ihre Weiterbildung in Berlin bereits erfolgreich beendet. DEVUGEES sieht positiv in die Zukunft, ein weiterer Standort in Hamburg wird noch dieses Jahr folgen.

In Kooperation mit dem Digital Career Institute verbindet die Ausbildung nicht nur die Startup-Szene mit sozialem Engagement, sondern regt auch den kulturellen Austausch an. Teilnehmer_innen aus ganz Europa treffen auf Geflüchtete oder bleibeberechtigte Asylbewerber_innen. Junge Menschen haben ein gemeinsames Ziel: Arbeiten in Deutschland. „Ich will ein Teil der Gesellschaft hier werden“, sagt Nabeel Sultan aus Syrien, der am Berliner Ausbildungsprogramm teilnimmt. Unterschiedliche Kulturen liefern dabei unterschiedliche Ansätze, doch eines ist ihnen allen gemein-

Carina Braselmann

Leiterin Kooperations-, Marketing-, Alumni-Management der Gründungsförderung
Humboldt-Universität zu Berlin

Joana-Elisabeth Lehner

Marketing und PR
Humboldt-Innovation GmbH



sam: „Sie denken sehr positiv und sind motiviert. Sie wollen wirklich etwas erreichen in Deutschland. Sie wollen bleiben und sie wollen arbeiten“, so Lehrer Jörg Pietschman.

Ein entscheidender Erfolgsfaktor von DEVUGEES zeigt sich auch im universitären Background des HU-Startups, „weil viele von uns Selbstorganisation, das Aneignen neuer Fähigkeiten und die Offenheit für unterschiedliche Themen und Standpunkte an der Uni gelernt haben. Außerdem ist die HU mit dem Gründungsservice netzwerktechnisch eine riesige Unterstützung gewesen. Wir haben bspw. die ersten Kurse in Adlershof gegeben, mittlerweile sind wir aber zu groß geworden“, betont Dr. Adiba Salloum.

Das Ziel von DEVUGEES das Ausbildungsprogramm bald bundesweit anzubieten, um so Geflüchtete und Startups in ganz Deutschland zusammenzubringen, liegt damit wohl gar nicht mehr in allzu weiter Ferne.

Die Humboldt-Innovation GmbH ist das Unternehmen der Humboldt-Universität zu Berlin. Als 100%iges Tochterunternehmen und Wissens- und Technologietransfergesellschaft der Universität ist sie die Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Wirtschaft. Die Humboldt-Innovation GmbH ist den Geschäftsbereichen Forschungsservice, Gründungsservice, Beratung, Weiterbildung, Vermarktung und Veranstaltung aktiv. Mit diesem Service-Profil bietet sie neue Möglichkeiten der Kooperation und Verwertung und ist damit ein Brückenbauer zur privaten und öffentlichen Hand.



humboldt chancengleich.
fokus frau.

Kein Raum für Übergriffe

Sexualisierte Belästigung und Gewalt werden nicht geduldet!

Sexualisierte Belästigung und Gewalt sind zum Beispiel:

- Unerwünschte und wiederholte Kontaktaufnahme
- Sexualisierte Bemerkungen und Aufforderungen
- Zeigen von pornographischen Darstellungen
- Physische Übergriffe

Wie verhalte ich mich und wo finde ich Hilfe?

- Sagen Sie der Person, dass Sie sich durch ihr Verhalten belästigt fühlen!
- Machen Sie laut auf den Übergriff aufmerksam
- Suchen Sie sich Unterstützung:
z.B. andere Anwesende, die Frauenbeauftragten, Mitarbeiter_innen, Vorgesetzte, Wachschutz (Tel. 2093-2416) oder Polizei (Tel. 110).

• **Erstatten Sie Anzeige!**

Die zentrale Frauenbeauftragte der HU | mail: frauenbeauftragte@hu-berlin.de | Tel.: 2093-2840 | Unter den Linden 6 | 10099 Berlin

Für ein respektvolles Miteinander in der Lehre

Amrei Sander

Stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin.

Ein diskriminierungsfreier, sensibilisierter Umgang der Universitätsangehörigen untereinander ist gerade im Bereich der Lehre essentiell – was aus den Anliegen der Student_innen, aber auch mancher Lehrender, welche unsere Beratung in Anspruch nehmen, ersichtlich wird.

Dabei möchte ich verschiedene Bereiche unterscheiden: Der eine betrifft die Auswahl der Lehrinhalte. Dabei geht es darum, marginalisierten Perspektiven mehr Aufmerksamkeit zu verschaffen, aber auch um die sensible Auswahl von Beispielen in der Lehre – hier gilt es u. a., Stereotypisierungen zu vermeiden – und darum, auf eine diskriminierungsfreie und geschlechtersensible Sprache zu achten.

Einen zweiten Bereich stellen die Zugangsvoraussetzungen dar. Soziale Kategorien, welche zu erschwerten Zugangsvoraussetzungen führen (können), sind beispielsweise ein nicht-akademischer Hintergrund, die Pflege von Angehörigen/Kindern ebenso wie körperliche oder psychische Beeinträchtigungen, Geschlecht, sexuelle Orientierung oder Herkunft. Immer wieder finden sich Student_innen bei uns ein, die sich wünschen, dass ihre erschwerten Startbedingungen stärker Berücksichtigung finden. Dies bedeutet in der Praxis auch, dass jenseits der gesetzlichen Regelungen zum Nachteilsausgleich nach Möglichkeiten gesucht wird, die unterschiedlichen Startbedingungen von Student_innen einzu- beziehen, deren verschiedenen Perspektiven und Potenziale als Bereicherung wahrzunehmen und einzubinden und einen möglichst barrierefreien Zugang zu Lehre und Lernmaterialien zu gewährleisten.

Der wichtigste Aspekt, welcher in der Beratungsarbeit immer wieder angesprochen wird, ist jedoch der Umgang der Lehrpersonen mit den Student_innen. An dieser Stelle sind die Lehrenden gefragt, sich selbst und ihren Lehrstil kritisch zu reflektieren und die Voraussetzungen für ein diskriminierungsfreies Lehrklima zu schaffen. Dazu gehört insbesondere, auf einen respektvollen Umgangston zu achten, die notwendigen Grenzen im Umgang zwischen Lehrenden und Student_innen einzuhalten, keine Kommentare zu persönlichen

Eigenschaften der Student_innen zu tätigen, Rückmeldungen zu Leistungen fair und konstruktiv zu gestalten und die Eigenbezeichnungen der Betroffenen hinsichtlich des gewählten Vornamens und/oder Personalpronomens zu respektieren. Dazu gehört aber auch, den respektvollen Umgang der Student_innen untereinander zu gewährleisten, diskriminierende Äußerungen, grenzüberschreitendes Verhalten oder ausufernde Redebeiträge zu unterbinden und auf Beschwerden zeitnah und sensibel einzugehen.

Selbstverständlich sind auch die Student_innen selber aufgerufen, auf die Wahrung eines respektvollen Miteinanders zu achten und sich bei kritischen Situationen, die sie selbst oder andere erleben, an die dafür vorgesehenen Ansprechpartner_innen zu wenden.¹ Immer wieder erleben wir in der Beratungsarbeit, wie verheerend sich Diskriminierungen, Übergriffe oder strukturelle Ungleichheiten auf die persönliche Lebensqualität wie auch den Studierfolg von Student_innen auswirken können. Meines Erachtens stellt ein sensibilisierter Umgang der Lehrenden mit Lehrinhalten und den Student_innen sowie von diesen untereinander den Grundstein dafür dar, dass ein gutes Lernklima entstehen kann und alle Beteiligten ihr gesamtes Potential entfalten können.²

¹ Vgl. dazu auch die Richtlinie/Dienstvereinbarung (2014) und die darin vorgegebenen Schritte bei Diskriminierungsvorfällen. URL: https://gremien.hu-berlin.de/de/amb/2014/117/117_2014_RL%20und%20DV%20respektvolles%20Miteinander_DRUCK.pdf.

² Dieser Artikel ist von einem Merkblatt zur diskriminierungsfreien Lehre inspiriert, welches ich anlässlich des Tags der Lehre 2017 unter Mitarbeit von Sabine Blackmore erstellt habe.

Gute Arbeit und gerechte Partizipation für alle

Der Befund, dass die Hochschulen in Deutschland die gesellschaftliche Vielfalt nicht adäquat abbilden, ist schon lange bekannt. Auch die Notwendigkeit, diesen Zustand zu ändern, ist allgemein anerkannt. Die Wirksamkeit und erst recht die Geschwindigkeit dieses Veränderungsprozesses bleiben dennoch vor allem für die betroffenen Studierenden und Beschäftigten unbefriedigend.

Mit jeder weiteren Qualifikationsstufe wachsen die Barrieren für die berufliche Weiterentwicklung und für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie bzw. für Work-Life-Balance.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) steht für die nachhaltige Interessenvertretung aller Beschäftigten in Hochschule und Forschung und insbesondere von Menschen, die wegen ihrer sozialen Herkunft, ethnischen Zugehörigkeit, gesundheitlichen Einschränkungen oder ihrer sexuellen Orientierung ein förderliches Umfeld an den Hochschulen vermissen.

Mit ihrer Kampagne „Traumjob Wissenschaft“ und ihrem Programm „Hochschule in gesellschaftlicher Verantwortung“ macht sich die GEW seit Jahren für faire und barrierefreie Beschäftigungsbedingungen sowie für verlässliche Karrierewege in der Wissenschaft stark. Ihre Forderungen richtet die GEW nicht nur an die Bundes- und Landespolitik (insbesondere hinsichtlich der Finanzierung der wissenschaftlichen Einrichtungen), sondern auch verstärkt an die Hochschulen selbst.

In den letzten zehn Jahren haben Bund und Länder ihre Steuerungsmöglichkeiten erheblich reduziert und immer mehr Verantwortung an die Hochschulen und ihre Gremien abgegeben. Das führte in der Konsequenz dazu, dass gerade bei den schwierigen hochschulinternen Verteilungsentscheidungen nicht nur die notwendige Expertise der Betroffenen fehlt, sondern auch die Relevanz solcher Entscheidungen für die gesellschaftliche Verantwortung der Institution Hochschule gegenüber den Studierenden, den Beschäftigten und nicht zuletzt der Lehrbeauftragten unterschätzt oder gar übersehen wird.

Nicht alle, aber viele Probleme der sozial prekären Verhältnisse an den Hochschulen kön-

nen und müssen vor Ort gelöst werden, wenn die Mindeststandards der fairen Beschäftigung eingehalten werden. Dazu gehört u.a. die Abschaffung von halben Stellen für ganze Arbeit vor allem in der Promotionsphase. Auch die gängige Praxis der Zersplitterung der ganzen Stellen in zwei halbe darf nicht länger toleriert werden. Das betrifft auch die Vergabe von Stipendien an Promovierende aus den Haushaltsmitteln der Hochschule und erst recht aus den Mitteln der Frauenförderung. Der reguläre Beschäftigungsanteil bei den Stellen des akademischen Mittelbaus darf 2/3 der Vollzeitstelle nicht unterschreiten. Den Promovierten sollen Vollzeitstellen für ihre Arbeit in Forschung und Lehre angeboten werden. Das Verfahren zur Verlängerung der Fristverträge als familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes muss transparent und regelhaft etabliert werden und bei der Stellen- und Kontingentplanung Berücksichtigung finden. Die familienfreundliche Hochschule muss sich nicht nur bei Events und Veranstaltungen, sondern auch in Kernbereichen von Studium und wissenschaftlicher Arbeit unter Beweis stellen.

Die neuen Hochschulverträge in Berlin sehen eine Reihe von guten Ansätzen zur Umsetzung des von der GEW entwickelten Kodexes „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ vor. Einen in der Koalitionsvereinbarung der neuen Landesregierung angekündigten Paradigmenwechsel in der Personalentwicklung an den Berliner Hochschulen werden sie nicht bringen, wenn die Anregungen und Ankündigungen zur aktiven und nachhaltigen Personalpolitik nicht Realität werden. Auf dem Wege zu diesem Paradigmenwechsel ist zum einen ein gemeinsames Forum von Land und Hochschulen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals von entscheidender Bedeutung, zum anderen ebenfalls eine auf Initiative der Regierungskoalition eingerichtete Arbeitsgruppe „Demokratische Hochschule“, die im September 2017 ihre Arbeit aufnimmt und zum Sommer 2018 die Vorschläge zur Verbesserung der Demokratie an Hochschulen entwickeln soll. Die Gewerkschaften sind an beiden Vorhaben beteiligt und werden diese konstruktiv vorantreiben.



Dr. sc. oec. Larissa Klinzing
Mitglied des Landesvorstandes der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Berlin, bis April 2017 Mittelbausprecherin der Humboldt-Universität zu Berlin.

Foto: privat

Divers, fair, diskriminierungsfrei

Die Broschüre „Diskriminierungskritische Lehre“ der AG Lehre des ZtG (2016) bietet eine Übersicht teils divergierender Ansätze und Handlungsvorschläge, welche jedoch einen gemeinsamen Nenner aufweisen: Die Lehre an der Universität diverser, fairer und diskriminierungsfreier zu machen. Vor den Leitfragen „Wie gehen die Gender Studies mit der Herausforderung um, dass in Lehr-/Lernsituationen Diskriminierung stattfindet? Und wie kann dies zum Anlass der gemeinschaftlichen Reflexion und Veränderung genommen werden?“ (Ulrike Vedder, S. 1) entwerfen verschiedene Autor_innen Modelle, um eine Antwort auf diese und andere Fragen zu finden. Dabei ist die Publikation zweiteilig aufgebaut: in der ersten Hälfte geht es um „Spannungsfelder“, in der zweiten um „Phasen der Lehrveranstaltung“.

Die erste Hälfte befasst sich mit vier Spannungsverhältnissen: der Thematisierung von Diskriminierung und daraus resultierenden Problematiken (Sophia Emert, S. 3), dem Spannungsverhältnis in den Gender Studies mit ihrem Anspruch auf Herrschaftskritik (Illona Pache), dem Dilemma, dass Raum zum Lernen ermöglicht und gleichzeitig Menschen vor Diskriminierung geschützt werden sollen (Urmila Goel) sowie den „Epistemologischen Dilemmata“ (Conni* Krämer, René_ Hornstein,

Gundula Ludwig). Besonders ausführlich wird das erste Spannungsverhältnis behandelt; es geht um Diskriminierungs- und Wissenskritik und die unterschiedlichen Positionierungen der Kritisierenden (Sophia Emert), um Diskriminierungsschutz und damit zusammenhängende Problematiken (Maisha M. Eggers), um „antirassistische Wissensbildungen“ (René_ Hornstein, S. 16)

und Widerstände gegen diese von Seiten privilegierter Personen, wobei Hornstein in Anlehnung an Okun auch Gefühle von „Schuld und Scham“ (S. 19) bei diesen für einen Reflektionsprozess konstruktiv nutzen möchte.

Dagegen konzentriert sich Conni* Krämer auf „Solidarische Kritik“ und dabei auf eine Praxis des „calling in“: „Liebe, Empathie und Geduld sollen helfen, schädliche Kreisläufe von Angst, Schuld und Shaming zu durchbrechen“ (S. 30), formuliert Conni* Krämer in Anlehnung an Ngoc Loan Tran. Ein ähnlicher Ansatz, nur bezogen auf das dritte Spannungsverhältnis, wird von Urmila Goel eingeführt: der der „Fehlerfreundlichkeit“, eine Konsequenz aus der Überlegung, dass es nicht möglich ist, „Reproduktionen von Machtverhältnissen“ (S. 41) in Lehrräumen zu vermeiden.

Der zweite Teil soll vor allem helfen, die Planung von Lehrveranstaltungen (Krämer/Hornstein/Ludwig), deren Umsetzung (Eggers) und „Evaluierung“ (Pache) selbstreflexiv, kritisch und sensibilisiert mit dem Ziel größtmöglicher Diskriminierungsreduktion durchzuführen. Dazu stehen am Ende der jeweiligen Beiträge „Reflexionsfragen“ für die Leser_innen.

Die Broschüre richtet sich hauptsächlich an Lehrende, die gewillt sind, ihr eigenes Handeln kritisch zu hinterfragen und das Ziel verfolgen, ihre (Lehr-)Räume zu einem Ort zu machen, an dem Diskriminierung(en) thematisiert und reduziert werden. Dabei gibt es durchaus unterschiedliche Ansätze und Blickwinkel, denen die Leser_in nicht zwangsläufig zustimmen muss. Doch wird selbst der Ablehnung einzelner Konzepte eine kritische Auseinandersetzung vorausgehen, womit das Ziel der Broschüre zumindest partiell erreicht wäre – zumindest, wenn die Leser_in die grundsätzliche Prämisse der Autor_innen, nämlich, dass strukturelle Diskriminierung allgegenwärtig ist und auch vor Räumen der Universität nicht Halt macht, bejaht. Das Anliegen der Broschüre, „Handlungsimpulse“ (Ulrike Vedder, S. 1) zu liefern, kann in diesem Fall als erreicht betrachtet werden, wobei ich anmerken möchte, dass ich die Lektüre auch für Menschen, die nicht selber lehren, als lohnenswert ansehen würde – schließlich sind die meisten Reflexions- und Handlungsimpulse der Broschüre durchaus auch in andere Kontexte übertragbar.

Amrei Sander



Veranstaltungen 2018

März

Internationaler Frauentag
100 Jahre Wahlrecht für Frauen

Mai/Juni

Empowerment-Workshop zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“

Juli

Familienfest

November

Auftaktveranstaltung firstgen und I_Pro

Dezember

Caroline von Humboldt-Preis
Caroline von Humboldt-Professur

Änderungen vorbehalten. Weitere Informationen zu unseren Veranstaltungen, Ausschreibungen und Beratungsangeboten finden Sie auf unserer Website:
www.frauenbeauftragte.hu-berlin.de

Impressum

Herausgeberin

Zentrale Frauenbeauftragte der
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin



Tel. +49 (0) 30 2093 - 12830
frauenbeauftragte@hu-berlin.de
frauenbeauftragte.hu-berlin.de

Leser_innenbriefe an:
redaktion.hc@hu-berlin.de

Die nächste hc erscheint
Ende 2018



LASERLINE

Redaktion

Dr. Ursula Fuhrich-Grubert
Veronika Springmann

Gestaltung

Grundentwurf: www.unicom-berlin.de
Cover/Layout: Violetta Sekulovic
Satz: Violetta Sekulovic

Druck

Auflage: 500 Exemplare, Dezember 2017

Für alle Fakten besteht das Recht auf Gegendarstellung.
Nachdruck nach vorheriger Absprache möglich.
Alle Artikel geben die Meinung der jeweiligen Autorin
bzw. des jeweiligen Autors wieder.

Bildnachweise:

Cover: EQRoy / Shutterstock.com
Seite 4: StarLine / Shutterstock.com
Seite 7: Zvonimir Athletic / Shutterstock.com
Seite 20: beria: / Shutterstock.com
Seite 23: TierneyMJ / Shutterstock.com
Seite 48: mei yanotai / Shutterstock.com
Seite 60: Abstractor / Shutterstock.com
Seite 62: AG Lehre des ZtG



Zentrale Frauenbeauftragte der
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin
frauenbeauftragte.hu-berlin.de