

Intersektionale, gender- und diversitätsbewusste Hochschullehre – nicht ohne partizipative Hochschulentwicklung!

Urte Böhm, Daniela Marx und Sandra Smykalla

Damit Gender- und Diversity-Strategien im individuellen Lehr-Lernhandeln von Lehrenden nachhaltig wirksam werden können, sind sie systematisch als Teil einer diversity- und gleichstellungsorientierten Hochschulentwicklung zu verankern. Dazu bedarf es des Zusammenspiels von verschiedenen Akteur*innen an der Hochschule, die mit der Struktur- und Entwicklungsplanung betraut sind, sowie des konzeptionellen Einbezugs der Organisations- und der Diskursebene. Weitere Voraussetzungen für das Gelingen sind die Aufwertung von Lehre und Didaktik als bedeutsamem Teil von Wissenschaft sowie Zielallianzen mit Inklusions-, Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsstrategien. Als organisationale Ausgangspunkte und Ressourcen können dafür beispielweise Ergebnisse aus durchgeführten Projekten zu Gender, Diversity und Antidiskriminierung in der Lehre und diesbezüglich aufgebaute Vernetzungsstrukturen aber auch bereits etablierte Gleichstellungs- oder Diversity Management-Strukturen oder Verfahren zur Qualitätssicherung genutzt werden.

Ausgangspunkte unseres Beitrages sind ein Blick auf Hochschule als machtvoll, hierarchisch strukturiertem und daher keinesfalls diskriminierungsfreiem Raum sowie ein machtkritisches Diversityverständnis. In diesem Sinne plädieren wir für eine Selbstreflexion der Hochschule in Bezug auf (Anti)Diskriminierungspraxen und eine diversity- und gleichstellungsorientiert gestaltete Hochschulentwicklung. Als Impuls zu einer Fachdebatte und zur Anregung einer theoretisch informierten Lehrentwicklung schlagen wir vor, dafür ein Modell zur Hochschulentwicklung mit einer partizipativen Ausrichtung heranzuziehen und dieses um Gender- und Diversityperspektiven zu erweitern. Dies ist als *Reflexionstool* zu verstehen, um das Tun im Rahmen der Lehre, der Lehrplanung und der Hochschulentwicklung an der Hochschule zu analysieren und zu verändern. Dies im Kontext von Struktur- und Entwicklungsplanungen zu nutzen, sehen wir als unabdingbare Ergänzung zu methodischen Überlegungen, die die Organisation Hochschule in ihrer Gesamtheit strategisch und operativ fokussieren. Damit wird intersektionale, gender- und diversitätsbewusste Hochschullehre zur Teamaufgabe verschiedener Akteur*innen (wie z.B. Programm-/Studiengangsverantwortliche, Studiendekan*innen, Hochschulleitungen, Mitarbeiter*innen in Hochschuldidaktik und -entwicklung, Lehrende).

Reflexion der diversitätspolitischen Zielperspektive

Im ersten Schritt möchten wir dazu anregen, zu reflektieren, welche diversitätspolitische Zielperspektive in der Lehre und darüber hinaus handlungsleitend ist bzw. sein soll. Derzeit lassen sich **vier diversitätspolitische Perspektiven** an Hochschulen beobachten:

1. Diversitätsunsensible Perspektive: An alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule werden gleiche Studien- und Arbeitsanforderungen gerichtet – so, als existierten keinerlei Unterschiede in Bezug auf Herkunft und Lebenslage. Das Ziel ist eine Orientierung am scheinbar neutralen Leistungsprinzip, Diversität wird dabei als „Abweichung vom Normalfall“ verstanden.

2. Zielgruppenbezogene Perspektive: Benachteiligungen oder vermeintliche Defizite von Individuen und Gruppen sollen kompensiert werden. Der überwiegende Teil von diversitätsorientierten Projekten und Maßnahmen an Hochschulen folgt dieser Logik (bspw. Maßnahmen der Frauenförderung, Nachteilsausgleich oder Öffnung der Hochschule für bisher unterrepräsentierte Gruppen). Adressiert werden Individuen oder Gruppen, die eine Benachteiligung erfahren oder denen eine solche zugeschrieben wird mit dem Ziel ihrer Stärkung und Unterstützung.

3. Inklusive Perspektive (im Sinne eines breiten, intersektionalen Verständnisses von Inklusion): Angestrebt wird, allen Mitgliedern und Angehörigen unabhängig von Herkunft und Lebenslage ein erfolgreiches und selbstbestimmtes Studieren und Arbeiten zu ermöglichen. Eine solche Perspektive steht hinter strukturellen Verankerungen von Gender- und Diversity-Aspekten in Lehre und Studium sowie Projekten und Maßnahmen, die die Rahmenbedingungen für alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule verbessern möchten (z.B. Hochschulzugangsmöglichkeiten, Flexibilisierung von Studienstrukturen, barrierefreie digitale und bauliche Infrastrukturen). Ziel ist, dass die Akzeptanz von Diversität in ihrer intersektionalen Verknüpfung „Normalfall“ ist.

4. Empowerment-Perspektive: Auffällig ist, dass Diversitätspolitik an Hochschulen bisher kaum einer machtkritischen Empowermentlogik folgt. Die damit einhergehende normative Kritik an der Organisation Hochschule wird nicht oder nur selten als Leitlinie der Hochschulentwicklung berücksichtigt. Ziel einer solchen Diversitätspolitik wäre, die Hochschule als diskriminierenden Ort der Produktion von machtvollm Wissen zu markieren, in seiner Konstitution kritisch in Frage zu stellen und Orte der (Selbst-)Ermächtigung zu schaffen.

Welche Zielperspektive ist also „die beste“? Dies bedarf zunächst der Reflexion, dann der Abwägung. Während eine diversitätsunsensible Perspektive unzureichend ist, da sie oftmals den exkludierenden und diskriminierenden Status Quo festschreibt, plädieren wir dafür, die langfristige Entwicklung einer inklusiven Hochschule mit zielgruppenbezogenen Angeboten zu kombinieren. Letztere laufen zwar Gefahr, strukturelle Benachteiligungen zu individualisieren, als einheitlich konstruierte Gruppen zu stereotypisieren oder aufgrund der Orientierung an einzelnen Diversitätsdimensionen intersektionales – im Sinne von dimensionenübergreifendem bzw. transdimensionalem – Handeln zu erschweren. Sie sind jedoch im Sinne der Inklusion so lange unabdingbar, wie Regelangebote zielgruppenorientierte Bedarfe noch nicht ausreichend berücksichtigen und Diskriminierungen bestehen. Eine zielgruppenübergreifende Inklusionsperspektive, die im Wissen um intersektionale Verwobenheiten machtkritische Veränderungsprozesse mit Empowermentlogik initiiert, bietet schließlich unserer Ansicht nach das weitgehendste Veränderungs- und Entwicklungspotenzial, wenn sie in diversitätsorientierten, nachhaltigen organisationalen Struktur- und Kulturveränderungen resultiert.

Pädagogische Hochschulentwicklung mit partizipativen Ansätzen verknüpfen

Für eine nachhaltige diversitätsorientierte Weiterentwicklung von Studium und Lehre empfehlen wir, über die Perspektive auf das individuelle Lehr- und Lernhandeln hinauszugehen. Es ist eine erweiterte Perspektive auf Hochschuldidaktik, im Sinne der pädagogischen Hochschulentwicklung, wie sie Brahm, Jehnert und Euler (2016) vorschlagen, als Bezugsrahmen einer lehrbezogenen Qualitätsentwicklung an Hochschulen einzunehmen. Diese dient als Ausgangspunkt für eine Gesamtstrategie von Change-Prozessen im Bereich Gender, Diversity und Antidiskriminierung an Hochschulen. Hierbei werden in der pädagogischen Hochschulentwicklung drei Ebenen miteinander verbunden:

1. **Lernumgebungen:** Kompetenzentwicklung von Lehrenden und Student*innen sowie Gestaltung von Lehr-/Lernumgebungen und Kursen, wie z.B. Hochschuldidaktische Weiterbildungen, Tools zu genderreflektierender und diversityorientierter Lehrgestaltung, Empowerment und Diversity Workshops für Student*innen
2. **Studienprogramme:** Gestaltung von Profil und Zusammenwirken der Module in einem Studiengang, wie z.B. Gender- und/oder Diversity-Module und/oder Gender und Diversity als Querschnittsthema in allen Modulen bei der Implementation von Gender und Diversity als Inhalt von Studienprogrammen
3. **Organisation:** Gestaltung struktureller und kultureller Rahmenbedingungen an der Hochschule, wie z.B. Entwicklung eines Diversity-/Antidiskriminierungskonzeptes, Einrichtung entsprechender Beratungs- bzw. Beauftragtenstellen, Verankerung von Diversity als Aufgabenbereich der Hochschulleitung.

Werden die drei Handlungsebenen Lernumgebungen, Studienprogramme und Organisation strategisch und operativ mit der jeweiligen Zielperspektive verknüpft, kann es gelingen, über oftmals lediglich als Projekt angelegte Diversity-Maßnahmen hinaus zu gehen. Ressourcen und an der Hochschule vorhandene Expertise samt Unterstützer*innen können machtkritisch reflektiert, stärker gebündelt werden und so Gender, Diversity und Antidiskriminierung konsequenter in Strategie- und Change-Prozesse einmünden.

Damit die Anliegen innerhalb der Organisation breit aufgestellt und von verschiedenen Akteur*innen getragen und vorangebracht werden, empfehlen wir, die Perspektive der pädagogischen Hochschulentwicklung gezielt mit partizipativen Ansätzen zu verknüpfen hin zu einer partizipativen Hochschulentwicklung, gemäß derer alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule gleichwertig in Veränderungsprozesse einbezogen werden und daran teilhaben.

Als Gelingensbedingungen lassen sich skizzieren: Maßnahmen sollten auf mindestens zwei der drei Ebenen miteinander verknüpft werden. Dabei hilft es, Hochschule als lose gekoppelte Expert*innen-Organisation zu verstehen und vor diesem Hintergrund interne Kommunikations- und Partizipationsangebote vorzuhalten. Gleichzeitig ist für eine beratende Unterstützung von außen auf Leitungsebene zu sorgen. Bei möglichen Zielkonflikten z.B. hinsichtlich der Profilbildung der Hochschule, könnten mittels professioneller Beratung Organisationsentwicklungsstrategien für eine mögliche Kopplung von Zielen eruiert, Ziel-Allianzen aufgebaut sowie eine Bündelung von Maßnahmen herbeigeführt

werden. Dies könnte z.B. der Fall sein, wenn diversitätspolitische Strategien als Querschnitt in Qualitätsentwicklungs-, Reform- oder Akkreditierungsprozesse integriert würden und damit Synergieeffekte entstünden, ähnlich wie dies bei der Implementierung von Gender Mainstreaming zum Teil gelungen ist. Nicht zuletzt bedarf es einer Demokratisierung von Entscheidungsprozessen im Sinne von Partizipation und Dialog aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere auch der Studierenden, hin zu einer partizipativen Hochschulentwicklung.

Machtkritische Diskursperspektiven

Neben der Zielklärung und des Rückgriffs auf das Modell der partizipativen Hochschulentwicklung regen wir an, letzteres um die Diskursperspektive zu ergänzen. Wir gehen davon aus, dass Diskurse mit Keller (2007) zugleich als Ausdruck und als Konstitutionsbedingung von Machtverhältnissen zu verstehen sind. Damit ermöglichen Diskurse das Handeln der Akteur*innen und gleichzeitig werden soziale Phänomene durch sie produziert. In dieser Konsequenz sind die Hochschule und ihre Mitglieder und Angehörigen auch im Hinblick auf die Hochschulentwicklung als Diskursakteur*innen zu begreifen: sie (re)produzieren in Diskurse eingeschriebene Machtverhältnisse.

So finden sich beispielsweise positive Bezugnahmen von Hochschulakteur*innen auf den Abbau von Ungleichheit und die programmatische Förderung von Diversität (z.B. in Anträgen der Exzellenzinitiative oder des Hochschulpakts, im Professorinnenprogramm oder dem Qualitätspakt Lehre). Zudem wird gender- und diversitätsbewusste Lehrentwicklung mit dem Verweis auf gesetzlichen Rahmenbedingungen (z.B. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, UN-Behindertenrechtskonvention) und institutionelle Vorgaben (z.B. in Bologna-Vereinbarungen) praktiziert. Demgegenüber finden sich abwertende und diskreditierende Backlash-Diskurse und antifeministische Angriffe auf Gender- und Queer Studies sowie Gleichstellungspolitik und auf die darin tätigen Akteur*innen. Diese werden von antifeministischen „Wissenschaftswächter*innen“, journalistischen und politischen Gegner*innen und expliziten hochschul- und wissenschaftsinternen ebenso wie -externen Antifeminist*innen geführt (Frey et al. 2014).

Diese Gleichzeitigkeit von affirmativen und abwertenden Diskursen zu Gender und Diversität nicht nur medial und politisch, sondern auch innerhalb der Wissenschaft bzw. innerhalb einer Hochschule selbst, kann Hochschulangehörige, die mit der Lehr- und Hochschulentwicklung befasst sind, einerseits beflügeln und stärken, kann andererseits aber auch zu Ausbremsungen und Hindernissen in Hochschulentwicklungsprozessen führen. Deshalb erscheint es wichtig, die Bedeutsamkeit von machtvollen Diskursivierungen konzeptionell einzubeziehen. Dazu sind diese zu erkennen und die Diskurspositionen sichtbar zu machen.

Beispielsweise klafft womöglich in Bezug auf die o.g. Programme und Initiativen eine Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit, wodurch antidiskriminatorische und machtkritische Gender- und Diversity-Lesarten unterwandert werden. Denn, wenn einer diversitätsorientierten Antragslyrik kein tatsächliches Organisationshandeln im Sinne eines Abbaus von Ungleichheit folgt, bleiben Hochschulen einer Vielfaltsrhetorik verhaftet, die hinter einer Machtkritik gender- und diversitätspolitischer Anliegen zurückbleibt. Ein machtunkritischer, lediglich affirmativer Bezug auf Diversität als bunte Vielfalt ignoriert zudem Erkenntnisse aus den Gender- und Diversity-Studies über Kontinuitäten von sexisti-

schen, homo-, trans- und behindertenfeindlichen und rassistischen Strukturen an Hochschulen. Werden die o.g. Zielperspektiven und die drei Handlungsebenen (Lernumgebungen, Studienprogramme und Organisation) jedoch um eine machtkritische Diskursperspektive erweitert, kann es gelingen, eine Instrumentalisierung von Gender und Diversität in Change-Prozessen transparent zu machen und dieser entgegenzuwirken.

Fazit

Hochschulen sind als diskriminierende Organisationen zu begreifen und deren gesellschaftliche Verantwortung ist kritisch zu reflektieren. Machtverhältnisse, normative Diskurse und Ausschlusspraxen in Lehre, Forschung und Verwaltung sollten deshalb von Lehrenden und von allen, die mit der Lehr- und Hochschulentwicklung befasst sind, hinterfragt und mit dem Ziel des Abbaus von Ungleichheit thematisiert werden. Dafür ist es notwendig, alle Akteur*innengruppen innerhalb der Hochschule einzubeziehen und ein klares Commitment der Hochschule und der Hochschulleitung zu Antidiskriminierung und sozialer Gerechtigkeit zu erreichen. Die Zielperspektive der Hochschulentwicklung ist zu klären und die Organisations- und Diskursebene ist konzeptionell zu integrieren. Wie gezeigt, kann daraus eine schlüssige diversitätsorientierte Umsetzung entwickelt werden, die solidarische Allianzen und Bündnisse innerhalb der Hochschule sowie zwischen Hochschulen und Communities einght.

Literatur

Brahm, Taiga, Tobias Jehnert, und Dieter Euler. 2016. Pädagogische Hochschulentwicklung. Von der Programmatik zur Implementierung. Wiesbaden: Springer VS.

Frey, Regina, Marc Gärtner, Manfred Köhnen, und Sebastian Scheele. 2014. Gender, Wissenschaftlichkeit und Ideologie. Argumente im Streit um Geschlechterverhältnisse. 2. Aufl., Berlin. URL: <https://www.gwi-boell.de/de/2013/11/20/gender-wissenschaftlichkeit-und-ideologie-argumente-im-streit-um-geschlechterverh%C3%A4ltnisse> (19.03.2018).

Keller, Reiner. 2007. Wissenssoziologische Diskursanalyse. Grundlegung eines Forschungsprogramms. Wiesbaden: Springer VS.

Autor*innen

Urte Böhm, Sozial- und Kulturwissenschaftlerin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Zentrum für Innovation und Qualität in Studium und Lehre (ASH-IQ) an der Alice Salomon Hochschule Berlin: Begleitung/Gestaltung von Change-Prozessen und Innovationsprojekten in Studium und Lehre mit Fokus auf Diversity, Inter- und Transdisziplinarität, Partizipation u. Stärkung stud. Teilhabe; Social-Justice- und Diversity-Trainerin; mehrjährige Erfahrungen in der universitären Lehre insbesondere zu Gender- und Diversity-Themen; Forschungsinteressen: Intersektionalität, Diversity und Antidiskriminierungsstrategien, Wissenssoziologie und Diskursanalyse, partizipative Organisations-/Hochschulentwicklung, „Third Mission“ von Hochschulen, Inter- und Transdisziplinarität, diversityorientierte Lehr- und Lernformate.

Dr. Daniela Marx, Sozialwissenschaftlerin, Leiterin des Bereichs Diversität in der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Georg-August-Universität Göttingen. Arbeitsschwerpunkte: Koordination der Diversitätsaktivitäten der Universität, diversitätsorientierte Organisationsentwicklung (u.a.

Koordination Diversity Audit „Vielfalt gestalten“), DiversityConsulting für Fakultäten und Einrichtungen u.a. mit dem Fokus Gender- und Diversitätsorientierung in Studium und Lehre und Antidiskriminierung. Nebenberuflich mehrjährige Erfahrungen als Trainerin im Bereich Gender- und Diversity-Kompetenz an Hochschulen und in der politischen Erwachsenenbildung.

Sandra Smykalla, Professorin für Theorie Sozialer Arbeit an der Alice Salomon Hochschule Berlin. Lehr- und Forschungsschwerpunkte: Theorien, Theorieentwicklung und Handlungsmethoden Sozialer Arbeit und Pädagogik; Gender- und diversitätsbewusste Soziale Arbeit und Bildung; Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse; Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitiken.

Zitationsvorschlag: Böhm, Urte, Daniela Marx, und Sandra Smykalla. 2018. Intersektionale, gender- und diversitätsbewusste Hochschullehre – nicht ohne partizipative Hochschulentwicklung! In: Freie Universität Berlin. Toolbox Gender und Diversity in der Lehre. URL: http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/_content/pdf/Boehm-Marx-Smykalla-2018.pdf [Datum Zugriff].



Dieses Werk ist lizenziert unter einer [Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).