

Studie „MINTersectionality – Intersektionale Impulse für die Gender-Gleichstellungsarbeit an technisch orientierten Hochschulen“

Teilstudie „Fokus Intersektionalität“

verfasst von Katharina Pöllmann-Heller und Renate Bitzan
unter Mitarbeit von Helen Vierkötter

Nürnberg 2017

Kontakt: HS-GenderDiversity@th-nuernberg.de

Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung	2
1.1	Fragestellung und Aufbau der Studie	3
1.2	Theoretische Einbettung	4
1.3	Methoden der Untersuchung	6
1.3.1	Vorhandene Konzepte: Recherche, Sample und Auswertungsvorgehen.....	6
1.3.2	Expert_innen-Befragung: Erhebungsmethode, Sample und Auswertungsmethode	7
2.	Ergebnisse zu vorhandenen Konzepten an Hochschulen.....	9
3.	Ergebnisse der Expert_innen-Befragung	12
3.1	Rahmenbedingungen und grundsätzliche Haltungen	12
3.1.1	Einfach nur ein Job? Politisch-persönliche Motivation für die jeweiligen Tätigkeiten	12
3.1.2	Regelmäßiger Austausch und gegenseitiger Wissenstransfer	14
3.1.3	Unterschiedliche Institutionalierungsgrade: Gender-Maßnahmen und -Konzepte etabliert, Diversity-Maßnahmen häufig vereinzelt	16
3.1.4	Heterogenität unter Nutzerinnen genderbezogener Maßnahmen	17
3.1.5	Integration von intersektionalen Impulsen in die Gender-Gleichstellungsarbeit	18
3.2	Aspekte einer intersektionalen Konzeption und Operationalisierung	20
3.2.1	Spezifische Bedarfe durch heterogene intersektionale Situiertheiten von Frauen	20
3.2.2	Allumfassende Konzeption, aber begründet-reduzierte Umsetzung.....	23
3.2.3	Zielgruppenorientierung versus bedarfsgerechte und kontextspezifische Ansprache.....	24
3.2.4	Verzahnung von Gender & Diversity mit Extrafokus auf Gender.....	28
3.2.5	Nachteilsausgleiche und diskriminierungsfreie Strukturen	31
3.2.6	Fachspezifische und -übergreifende Maßnahmen sowie besondere Implementierung	33
3.2.7	Gender-Diversitykompetente Akteur_innen.....	35
4.	Fazit	37
4.1	Klärung des Verständnisses von Intersektionalität	37
4.2	Relevanz klassischer Diversitätskategorien und begründete Reduktion in Praxis.....	39
4.3	Bedarfs-/themenorientierte und bedingt zielgruppenfokussierte Angebote	39
4.4	Gender mit Diversity und Extrafokus auf Gender	41
4.5	Nachteilsausgleiche sowie strukturelle und (fach-)kulturelle Änderungen	42
4.6	Bereitstellung von zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen	43
4.7	Ausblick.....	44
	Literaturverzeichnis	46

1. Einführung

„Mehrfachdiskriminierungen, darunter insbesondere die intersektionale Ausprägung, stellen die an den Hochschulen und auch in anderen Organisationen vorherrschende Strategie- und Maßnahmenfokussierung auf ein spezielles Merkmal (vertikaler Ansatz) infrage. Es kann aus den soeben genannten Gründen vorkommen, dass bestimmte Programme, etwa für Frauen, die spezifischen Bedürfnisse und Nöte von Menschen mit mehreren Diskriminierungsmerkmalen (Frauen mit Migrationshintergrund, Frauen mit Behinderungen etc.) nicht erfassen und diese speziellen Gruppen keinen ausreichenden Nutzen aus der entsprechenden Maßnahme ziehen können“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2012, 33).

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes konstatierte bereits 2012 einen Bedarf an der Erforschung von komplexer Mehrfachdiskriminierung an Hochschulen. Zudem weist sie darauf hin, dass sich bestimmte Benachteiligungen vergrößern, je stärker die Personengruppe vom sogenannten Dominanzgeflecht (*weiß¹*, männlich, christlich, heterosexuell etc.) abweicht (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2012, S.126f). Für den Bildungssektor und insbesondere für den Bereich Hochschule verschränken sich bspw. Geschlecht und Ethnizität (bzw. gender, race, class) zu ungleichheitsgenerierenden Merkmalen (Hormel 2011; Gutierrez y Muhs et al. 2012).

Bisher werden explizit mehrdimensionale bzw. intersektionale Ansätze vorwiegend in der Forschung verhandelt, in der Gleichstellungspraxis sind sie noch selten zu finden (Smykalla/Vinz 2011; Blome et al. 2013, 437-451).² Intersektionale Maßnahmen, die die Diversität unter Frauen im Blick haben, gibt es erst vereinzelt. Deswegen existiere, so Blome et al., ein Bedarf an der Integration weiterer Dimensionen bzw. Ungleichheitsverhältnisse von Klassismus, Rassismus, Trans- und Homophobie, Behindertenfeindlichkeit, Lookism etc. in die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Dabei gelte es grundlegend zu reflektieren, inwiefern andere Ungleichheiten mit den Geschlechterverhältnissen verknüpft sind und für wen Gleichstellungspolitik betrieben werde (Blome et al. 2013, 437ff). Es müsse stärker die Vielfalt innerhalb der Gruppe „Frauen“ berücksichtigt und geklärt werden, in welchen Kontexten „Geschlecht“ im Vordergrund steht und in welchen z.B. „Migrationshintergrund“ und/oder „Elternschaft“ und/oder „Alter“ (Klein 2012, 173) oder eine je spezifische Ausformung von Gender von zentraler Bedeutung ist.

Ausgehend von einem intersektionalen Verständnis von Gender sowie von der notwendigen Beachtung

¹ Diese Schreibweise soll verdeutlichen, dass es sich bei „weiß“ nicht in erster Linie um eine Hautfarbe handelt, sondern um eine in rassistischen Verhältnissen hergestellte privilegierte soziale Positionierung (Eggers et al. 2009).

² Zunehmend existieren in der Gender-Gleichstellungsarbeit Foren, die die Integration von Diversitätsparametern in die Gender-Gleichstellungspolitik diskutieren. Die Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) 2015 stand bspw. unter dem Motto „Diversity – Als Antidiskriminierungs- und Chancengleichheitspolitik?“. Exemplarisch genannt sei der Workshop „Diversity schluckt Gleichstellung - oder doch nicht? Ansätze für ein produktives Miteinander und Gründe, warum es nicht funktioniert“ von Aniela Knoblich, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (Knoblich 2015).

weiterer Diversitätskategorien und Ungleichheitsverhältnisse in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen, gilt es die Kategorie Geschlecht als vereinheitlichendes homogen gedachtes Merkmal in Frage zu stellen. Somit zeigen sich Herausforderungen für die hochschulische Gender-Gleichstellungsarbeit³ und die entsprechende Entwicklung von Maßnahmen und Konzepten.

1.1 Fragestellung und Aufbau der Studie

Im Anschluss an die oben umrissene Ausgangssituation richtet sich das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Studie auf intersektionale Impulse für die Gender-Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Diese wurde im Rahmen der umfassenderen Erhebung⁴ „MINTersectionality – Intersektionale Impulse für die Gender-Gleichstellungsarbeit an technisch orientierten Hochschulen“ als Teilstudie vorgenommen.⁵ Fokussiert wird hier auf Gender-Gleichstellungsarbeit an Hochschulen unter einer intersektionalen Perspektive sowie auf die Potentiale, die sich daraus möglicherweise ergeben.

Die Intention für die Untersuchung ist zunächst aus unseren organisationalen und diskursiven Hintergründen erwachsen: durch die Arbeit im Gleichstellungsbereich und in der Lehre, Forschung und Diskussion zu Gender, Diversität und Intersektionalität an einer Technischen Hochschule. Die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass Gender-Gleichstellungsarbeit oder Frauenfördermaßnahmen i.d.R. nach wie vor stark auf die "Gruppe Frauen" fokussiert sind und diese als vermeintlich homogene Gruppe adressiert. Ein intersektionaler Ansatz hingegen kritisiert eben jene Homogenitätsannahme von Frauen und nimmt stattdessen die Heterogenität unter Frauen in den Blick.

Vor diesem Hintergrund ist die Frage entstanden, ob es bereits intersektionale Ansätze in der Gender-Gleichstellungsarbeit an deutschsprachigen Hochschulen gibt. Darüber hinausgehend und grundsätzlich wurde die Frage verfolgt: Können Impulse aus der Intersektionalitätsforschung für die Gender-Gleichstellungsarbeit an Hochschulen fruchtbar gemacht werden? Und wenn ja, wie?

Zur Ergründung der Fragen wurde im Rahmen der Studie zum einen eine internet-basierte bundesweite Recherche zu Gleichstellungskonzepten und Diversitykonzepten an Hochschulen vorgenommen. Zum anderen wurde eine fragebogengestützte schriftliche Expert_innen-Befragung durchgeführt.

³ Wir verwenden den Begriff „Gender-Gleichstellungsarbeit“, um hervorzuheben, dass der Ausgangspunkt unserer Untersuchung dezidiert genderbezogene bzw. frauenfördernde Konzepte, Maßnahmen und Politiken sind.

⁴ Wir danken an dieser Stelle den Teilnehmer_innen der Befragung für ihre Bereitschaft und Mitwirkung sowie dem Hochschulservice für Gleichstellung an der TH Nürnberg (HSG) und der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (LaKoF) für finanzielle und administrative Unterstützung.

⁵ Die Erhebung „MINTersectionality“ umfasst zwei Teilstudien. Neben der hier vorliegenden geht es in der anderen Teilstudie vorwiegend um die Relevanz von Schülerinnenprojekten im MINT-Bereich der Technischen Hochschule Nürnberg (vgl. separater Bericht, voraussichtlich ab Frühsommer 2017 verfügbar auf der Homepage des Kompetenzzentrums Gender & Diversity an der TH Nürnberg). Für beide Teilstudien standen uns sehr begrenzte Ressourcen zur Verfügung, was zur Folge hatte, dass sich die Arbeit daran über einen längeren Zeitraum erstreckte: Die Erhebungsphase war im Wintersemester 2014/2015. Die Auswertung erfolgte im Sommersemester 2015, erste Ergebnispräsentationen fanden im Herbst 2015 statt. Die Berichte wurden zwischen Ende 2015 und Frühjahr 2017 ausgearbeitet.

Der vorliegende Bericht gliedert sich wie folgt: Nach einer Skizzierung der theoretischen Einbettung und der verwendeten Untersuchungsmethoden im weiteren Verlauf in Kapitel 1, erfolgt in den Kapiteln 2 und 3 die Darstellung der wichtigsten Ergebnisse. Kapitel 2 schildert die Analysebefunde ausgewählter Gender-Gleichstellungskonzepte und Diversitykonzepte. In Kapitel 3 werden die Erkenntnisse der Expert_innenbefragung präsentiert, gebündelt nach Rahmenbedingungen und grundsätzlichen Haltungen sowie Aspekten einer intersektionalen Konzeption und Operationalisierung. Im abschließenden Fazit in Kapitel 4 werden die Ergebnisse noch einmal zusammengefasst und diskutiert.

1.2 Theoretische Einbettung

Theoretisch lässt sich das benannte Anliegen – intersektionale Impulse für die Gender-Gleichstellungsarbeit zu ergründen – in dem Dreigespann von 1) *Gender* als sozialer Konstruktion mit Beharrungsvermögen, 2) *Intersektionalität* als erweiterter Perspektive und 3) *Diversity* als zunehmend prominentem Ansatz für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen verorten.

Zu 1) *Gender als soziale Konstruktion mit Beharrungsvermögen (unter anderem im MINT-Bereich)*: Das grundsätzliche Verständnis von Geschlecht, das dieser Studie zugrunde liegt, ist, dass dieses weniger biologisch determiniert ist, sondern vielmehr in gesellschaftlichen, kulturellen, symbolischen und sozialisatorischen Prozessen sozial hervorgebracht wird, was als „doing gender“ bezeichnet wird (Gildemeister/Wetterer 1992; Becker-Schmidt/Knapp 2003). Zum vielfältigen Repertoire des „doing gender“ gehört auch die Hinwendung zu bestimmten Interessensgebieten und die Studienfach- und Berufswahl. Studien- und Berufswahlprozesse werden von zahlreichen Faktoren beeinflusst, unter anderem davon, dass in einigen Fachbereichen hartnäckige genderbezogene Normierungen existieren. Fächer werden deshalb als „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ oder auch als keines von Beidem wahrgenommen und bewertet. Obwohl solche geschlechtsspezifischen Konnotationen nicht statisch, sondern prinzipiell wandelbar sind, verlaufen Veränderungen dieser Konstruktionen und damit einhergehender Normen sehr langsam. Insbesondere im MINT-Bereich halten sich bestehende Bilder von Studiengängen, die eng mit bestimmten Geschlechterrollenbildern verknüpft sind (Funk/Wentzel 2015; Paulitz et al. 2015).

Motiviert durch die Annahme, dass geschlechtsspezifische Zuschreibungen bestimmter Eignungen unter anderem den Effekt haben, das Entfaltungspotential von Personen einzuengen, indem sie sich bewusst oder unbewusst von möglicherweise für sie interessanten Tätigkeitsfeldern distanzieren, gilt es als sinnvoll, die Auflösung solcher Normen auch aktiv zu befördern.

Zu 2) *Intersektionalität als erweiterter Perspektive (hier intrakategorial)*: *Intersektionalität* hat sich als Forschungsansatz ausgehend von den Gender Studies in den USA inzwischen auch in Deutschland in der

Geschlechterforschung etabliert.⁶ Der Intersektionalitätsansatz versucht, machtkritisch verschiedene Differenz-/Ungleichheitsverhältnisse gleichzeitig und in ihren Verschränkungen wahrzunehmen. Also z.B. Kategorien wie Geschlecht, Migrationsgeschichte, Alter, kulturelle Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Religion, soziale Herkunft, ökonomische Lage/Klasse oder Behinderung gleichzeitig und in ihren Wechselwirkungen zu berücksichtigen und von einer Heterogenität innerhalb der Kategorien⁷ auszugehen.

Es gibt verschiedene methodische Herangehensweisen, um einen Intersektionalitätsansatz zu operationalisieren. Eine intersektionale Analyse nimmt Ungleichheitsverhältnisse zwischen einzelnen Kategorien (interkategorial) oder innerhalb einer Kategorie (intrakategorial) oder auch antikategorial in den Blick, um damit differenzierte Ungleichheitsrelationen zu ergründen.⁸ Die Lebenslagen und Lebensmöglichkeiten von Frauen können somit nur als Gemengelagen mehrerer Differenzkategorien, mit privilegierenden und benachteiligenden Faktoren, begriffen werden. Die vorliegende Studie verfolgt einen intrakategorialen Ansatz, da er auf die Vielfalt unter Frauen, innerhalb der Kategorie Geschlecht, abzielt.

Zu 3) *Diversity als prominentem Ansatz in der Praxis: Diversity* meint ganz allgemein Vielfalt oder Verschiedenheit⁹ und beschreibt vielfältige Kategorien, die in die Individualität von Menschen einfließen.¹⁰ Seit einigen Jahren gibt es verstärkt Bemühungen in Institutionen, der Diversität in der Gesellschaft gerecht zu werden – auch im Kontext Hochschule. Diese Prozesse werden in der Organisationsentwicklung unter Diversity Management gefasst. Die Wertschätzung und Einbeziehung der Vielfalt aller Institutionsangehöriger beruht zum einen auf einem egalitären Menschenrechtsverständnis, das sich auf Antidiskriminierungsbewegungen bezieht, die für die gleichberechtigte Teilhabe bisher benachteiligter

⁶ Ursprünglich sind Intersektionalitätskonzepte aus der schwarzen us-amerikanischen Frauenbewegung heraus entstanden und von der schwarzen Juristin Kimberlé Crenshaw erstmals wissenschaftlich formuliert worden (Combahee River Collective 1982, Crenshaw 1989). Zur Genese und Ausdifferenzierung des Intersektionalitätsansatzes in der deutschen Genderforschung s. u.a. Lutz/Wenning 2001, Walgenbach et al. 2012. Zur Verknüpfung von Intersektionalitätsforschung und Gleichstellungspolitik s. Blome et al. 2013, S. 91.

⁷ Wir sprechen in Anlehnung an Heitzmann/Klein 2012 von Kategorien, da es bei Differenzen und Diversität nicht um Eigenschaften oder individuelle und identitäre Merkmale geht. Vielmehr geht es um sozial hergestellte Differenzsetzungen und Kategorisierungen, also um Zuschreibungsprozesse von positiv oder negativ besetzten Eigenschaften oder Merkmalen, die mit Auf- und Abwertungen einhergehen, die Privilegierungen und Benachteiligungen beinhalten (Heitzmann/Klein 2012, 15).

⁸ Der antikategoriale Ansatz lehnt Kategorien gänzlich ab und macht damit im dekonstruktivistischen Sinn kritisch auf den auch normierenden Ein- und Ausschlusscharakter von Kategorien wie „Mann“, „Frau“, „alt“, „jung“ etc. aufmerksam. Solange jedoch Privilegierungen und Benachteiligungen entlang solcher Kategorien verlaufen, kann für eine kritische Analyse und Aufdeckung sozialer Ungleichheiten u.E. nicht auf die Verwendung der Kategorien verzichtet werden. Hiermit ist ein grundsätzliches Dilemma benannt: Perspektivisch wünschenswert ist die Irrelevanz von Kategorien wie „Geschlecht“ oder „Migrationshintergrund“ für den Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen und Entfaltungsmöglichkeiten. Zugleich reproduziert die Forschung diese Kategorien bei der Notwendigkeit, bestehende Benachteiligungen sichtbar und kritisierbar zu machen. Für unsere Untersuchung ist ein von vornherein antikategorialer Ansatz nicht praktikabel, jedoch wird er in gewisser Weise im Sinne einer kritischen Reflexion von (unbeabsichtigten) Zuschreibungsprozessen (Stichwort: Stigmatisierungsgefahr) einfließen (s. dazu u.a. Winker/Degele 2009; Hageman-White 2011).

⁹ Nachträgliche Ergänzung: Dies ist zunächst die begriffliche Übersetzung. Bei Diversity als Konzept für organisationale Strategien ist darauf zu achten, die Unterschiede nicht überzubetonen, sondern zugleich auch die Gemeinsamkeiten im Blick zu behalten (s. Krell/Sieben 2011, 157ff).

¹⁰ Zu den verschiedenen Dimensionen von Diversität s. Gardenswartz/Rowe 1993. Diese sind, neben der Persönlichkeit, sogenannte Kernkategorien - also schwer oder nicht-veränderbare Kategorien - wie Geschlecht, Alter oder Hautfarbe. Ebenso existieren veränderbare Kategorien wie Klasse/Schicht, Staatsangehörigkeit oder Religion. Außerdem gibt es weitere, außerhalb der Persönlichkeit liegende Kategorien, die das Individuum ebenso beeinflussen wie Kultur, Besitz oder die Stellung innerhalb einer Organisation.

Gruppen eintreten (Bitzan 2012, 39). Zum anderen entspringt Diversity Management einer betriebswirtschaftlichen Logik, da die Anerkennung und Nutzung mannigfaltiger Potentiale den wirtschaftlichen Ertrag einer Einrichtung steigert (Charta der Vielfalt 2013).

Die Berücksichtigung von *Diversity* an Hochschulen findet in einem Spannungsfeld aus den beiden benannten Ansätzen statt, die Schwierigkeiten und Gewinne mit sich bringen können (Andresen/Koreuber 2009). Die Vorteile, Diversität als Chance zu begreifen, liegen in gewinnbringenden Faktoren für Studium und Lehre und in den attraktiven Entwicklungsmöglichkeiten für Hochschulen (De Ridder 2012, 17ff).¹¹ Neben dieser nützlichkeitsorientierten Perspektive ist es – insbesondere aus einer Gleichstellungsperspektive – notwendig, einen gleichberechtigungs-motivierten Ansatz zu stärken, der die Vielfalt der Hochschulangehörigen an und für sich schätzt und für die Beseitigung struktureller Benachteiligungen eintritt.

Allerdings besteht hierbei die Gefahr, dass in den Diversitystrategien an Hochschulen ein rein additives Verständnis verschiedener Kategorien – und kein intersektionales – dominiert und sich dieses in der Gleichstellungspraxis niederschlägt (Angebote für Frauen, für Migrant_innen, für Erststudierende). Die Identifizierung von Diversity-Merkmalen und die eindimensionale Zuordnung von Merkmalen zu Personengruppen birgt zudem Stigmatisierungsgefahren (Fröse et al. 2012, 124). Um unzutreffenden Vereinheitlichungen oder Verkürzungen zu entgehen, kann es als Herausforderung für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit jeglicher Art an Hochschulen gesehen werden, Gender und Diversity intersektional zu begreifen und praktische Konsequenzen daraus zu ziehen.

1.3 Methoden der Untersuchung

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde zum einen eine internet-basierte Recherche zu vorhandenen Konzepten an Hochschulen durchgeführt, um eine exemplarische Übersicht zu erhalten (Kap. 1.3.1). Zum anderen erfolgte eine fragenbogengestützte schriftliche Expert_innen-Befragung, um Wissen und Einschätzungen von Gleichstellungspraktiker_innen und Gender- bzw. Intersektionalitätsforscher_innen zu intersektionalen Impulsen für die Gender-Gleichstellungsarbeit zu eruieren (Kap. 1.3.2).

1.3.1 Vorhandene Konzepte: Recherche, Sample und Auswertungsvorgehen

Um einen Überblick über intersektionale Ansätze in der Gender-Gleichstellungsarbeit zu erhalten, wurde eine Internetrecherche nach Gleichstellungskonzepten und Diversitykonzepten an Hochschulen, also Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) und Universitäten, sowie zum Teil an externen Forschungseinrichtungen vorgenommen. Beabsichtigt war ein möglichst großflächiges Vorgehen, das ein

¹¹ Zu nennen sind hier Durchlässigkeit und Studierendengewinnung, Studierendenzufriedenheit, Studienerfolg und Hochschulbindung, Kompetenzgewinn und Learning Outcome sowie Employability und Flexibilität (de Ridder, 2012, 17ff).

vielschichtiges Bild der bestehenden deutschsprachigen Hochschullandschaft abdeckt, es besteht jedoch kein Anspruch auf Vollständigkeit. Berücksichtigt wurden bei der Recherche unter anderem die Parameter „Technische Hochschulen in Bayern“, „Technische Universitäten in Deutschland“ sowie „Hochschulen der befragten Expert_innen“.

Letztlich setzt sich das Sample der Konzepte aus insgesamt 50 Einrichtungen zusammen. Davon sind 31 Universitäten, 17 HAW und zwei externe Forschungsinstitute. Von den Hochschulen (Unis und HAW) haben 16 und von den außerhochschulischen Einrichtungen hat eine einen technischen Fokus.¹²

Zunächst wurde recherchiert, ob es an den ausgewählten Hochschulen ein Gleichstellungs- bzw. Diversitykonzept gibt. Das zugrundeliegende Erkenntnisinteresse war, ob diese Konzepte intersektionale Ansätze berücksichtigen. Da dies nicht unbedingt aus den Titeln ersichtlich wird, wurden sowohl Geschlechter- als auch Diversity-Gleichstellungskonzepte untersucht.¹³ Die Sichtung der Konzepte erfolgte nach den Fragestellungen: Wie werden Diversityaspekte in genderbezogenen Gleichstellungskonzepten thematisiert bzw. wie werden Genderaspekte in Diversitykonzepten benannt?

1.3.2 Expert_innen-Befragung: Erhebungsmethode, Sample und Auswertungsmethode

Die Hauptuntersuchung der vorliegenden Studie stellt eine Expert_innen-Befragung dar. Als Erhebungsmethode diente eine schriftliche Befragung per Fragebogen, mit teils geschlossenen, teils offenen Fragen, die einerseits auf Sachinformationen und andererseits auf das Fachwissen, die Erfahrungen und Einschätzungen der Befragten abzielten.

Als Expert_innen wurden sowohl Gleichstellungspraktiker_innen als auch Gender-/Intersektionalitätsforscher_innen adressiert. Unter Ersteren wurden etwa Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte an (technisch orientierten) Hochschulen gefasst. Unter Letzteren wurden vorwiegend Wissenschaftler_innen aus den Bereichen Gender- und/oder Intersektionalitätsforschung, teils mit, teils ohne MINT-Bezug, ausgewählt. Zudem wurden Expert_innen in inner- oder außerhochschulischen Zentren, Instituten, Organisationen und Initiativen mit Expertise zu Gender, Diversity oder ggf. MINT angefragt.¹⁴

Ausgehend von der Annahme, dass die Gleichstellungspraktiker_innen und die Forscher_innen – zumindest in Teilen – je unterschiedliche Zugangsweisen und Spezialkenntnisse aufweisen, wurden zwei

¹² Die Liste kann bei Interesse auf Anfrage gerne zugesendet werden.

¹³ Mitunter wurden die Hochschulen auch angeschrieben, wenn keine Konzepte/Dokumente auf den Homepages zu finden waren, insbesondere hinsichtlich der Existenz von Diversitykonzepten.

¹⁴ Parallel zur Entwicklung der Fragebögen erfolgte die Recherche nach passenden Expert_innen und die Erstellung einer Versendungsliste. Die Auswahl der Expert_innen wurde nach unterschiedlichen Parametern vorgenommen, u.a. nach Technischen Universitäten bundesweit, nach Technischen Hochschulen in Bayern, nach weiteren ausgewählten Universitäten oder Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit Diversity Management und/oder thematisch interessanten Projekten, nach hochschulübergreifenden MINT-Förderungsprojekten mit Gender- oder Diversity-Bezug sowie nach weiteren nicht-hochschulischen Projekten mit Gender-/Diversity-/MINT-Fokus, die einen Bezug zu Bildung/Hochschule/Wissenschaft haben.

unterschiedliche Varianten des Fragebogens entwickelt: eine Variante für Gleichstellungspraktiker_innen (ExpFb_G) und eine Variante für Forscher_innen (ExpFb_F). Je nach Selbstverständnis wurde die Wahl des Fragebogens jedoch den Expert_innen überlassen. Die Unterteilung in Forscher_innen und Praktiker_innen sollte also der Erfragung der jeweils spezifischen Expertise dienen und nicht die Unterscheidung zwischen Forschung und Praxis vertiefen.

Die entwickelten und als ausfüllbare pdf-Dateien formatierten Fragebögen wurden einem Pretest mit je zwei Expert_innen aus Forschung und Praxis unterzogen und optimiert. Die Endversionen der Fragebögen wurden zusammen mit einem erläuternden Anschreiben und einer Einwilligungserklärung per E-Mail an die Expert_innen versendet. In der Erklärung konnte unter anderem für oder gegen eine Anonymisierung der Antworten optiert werden.

Der Pool der angeschriebenen Expert_innen bestand aus 71 Personen. Darunter sind 36 Gleichstellungspraktiker_innen und 25 Forscher_innen. Zudem wurden zehn Expert_innen externer Einrichtungen adressiert. Die Rücklaufquote beträgt 28.8%, das Sample besteht letztlich aus zwanzig Fragebögen (n = 20).¹⁵ Es wurden dreizehn Bögen von Gleichstellungspraktiker_innen und sieben Bögen von Forscher_innen zurückgeschickt, zum Teil wurden die Fragebögen zu zweit ausgefüllt. In der Feinaufschlüsselung nach Hochschulart (Volluniversität, Technische Universität, HAW - inklusive Technische Hochschulen) sowie nach Tätigkeitsschwerpunkt (bei den Praktiker_innen Frauenbeauftragte oder Gender/Diversity-Zuständigkeit, bei den Forscher_innen Gender-, Diversity(Management)- oder Intersektionalitätsschwerpunkt) ergibt sich eine relativ ausgewogene Matrix.¹⁶

Die Auswertung erfolgte mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse, angelehnt an Mayring (Mayring 1995, 2002). Dazu wurde zunächst eine systematische Sichtung der Fragebögen vorgenommen, auf deren Basis eine Paraphrasierung bzw. Codierung erfolgte, die sich an Interessenspunkten der forschungsleitenden Fragen orientierte. Zugleich wurden ausgehend vom Antwortmaterial auch weitere neue Codes generiert. Aufbauend auf den eruierten Paraphrasen/Codes erfolgten weitere Typisierungen sowie Queranalysen (zwischen einzelnen Fragebögen wie zwischen Forscher_innen und Praktiker_innen). Fokussiert wurden dabei Unterschiede sowie Gemeinsamkeiten, Widersprüche und Häufigkeiten, um letztlich sowohl einzelne Spezifika als auch tendenzielle Konsense herauszuarbeiten.

¹⁵ Da davon auszugehen ist, dass vor allem solche Personen den (zudem recht umfangreichen) Fragebogen ausfüllten, die grundsätzlich interessiert und offen gegenüber der Fragestellung sind (und weniger solche Personen, die eine intersektionale Veränderung der Frauenförderung ablehnen), ist ein gewisser inhaltlicher Bias in den Ergebnissen nicht auszuschließen.

¹⁶ Sechs Praktiker_innen sind als Frauenbeauftragte tätig, drei davon an HAW, zwei an Technischen Universitäten und eine_r an einer externen Einrichtung. Als Gender- und/oder Diversity-Zuständige treten sieben Praktiker_innen auf, zwei davon sind an HAW beschäftigt, zwei an Technischen Universitäten, zwei an Volluniversitäten und eine_r an einer außerhochschulischen Institution. Bei den Forscher_innen benennen zwei einen dezidierten Genderschwerpunkt, sie sind beide an Volluniversitäten tätig. Drei Forscher_innen explizieren einen Intersektionalitätssatz, ein_e Expert_in davon ist an einer HAW, eine_r an einer Volluniversität, eine_r an einer externen Institution beschäftigt. Zwei Forscher_innen benennen einen Diversity-(Management)-Fokus, eine_r davon kommt von einer HAW und eine_r von einer Volluniversität.

2. Ergebnisse zu vorhandenen Konzepten an Hochschulen

Im Folgenden werden die Ergebnisse dargestellt, die die Auswertung der recherchierten Gleichstellungskonzepte und Diversitykonzepte ergeben hat.

An fast allen Hochschulen gibt es ein Gleichstellungskonzept, das zwischen 2011-2015 verfasst wurde. Die Ausführlichkeit der Konzepte ist sehr unterschiedlich. Oftmals handelt es sich um die Fortschreibung früherer Fassungen. Überwiegend liegen „klassische“ Gleichstellungskonzepte vor, die vornehmlich auf die Geschlechtergleichstellung im Wissenschaftsbereich abzielen. Es geht hauptsächlich um Frauenförderung in verschiedenen Hochschulbereichen und durch verschiedene Maßnahmen.¹⁷

Diversity wird in manchen Gleichstellungskonzepten thematisiert. Meist steht die Beachtung von Vielfalt in unterschiedlichen Bereichen der Hochschule und die weitergehende Verankerung von Diversity durch gezielte Maßnahmen im Vordergrund.¹⁸ Als übergreifende inhaltliche Ansätze werden bspw. Chancengerechtigkeit für unterrepräsentierte Gruppen, diskriminierungsfreie Studien- und Arbeitsumwelt oder die Entfaltung der Potentiale aller aufgeführt. Die RWTH Aachen etwa plädiert in ihrem Gleichstellungskonzept für die „bewusste Wahrnehmung von Gender- und Diversity-Aspekten“, da diese die Entwicklung von Chancengleichheit langfristig fördere. Unter Diversität wird hier „Vielfalt in Bezug auf Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Hautfarbe, soziale Schichtzugehörigkeit, physische Fähigkeiten oder sexuelle Orientierung“ verstanden (Integration Team o.J., 26). Oftmals wird jedoch nicht expliziert, was mit Diversität gemeint ist. So wird diese zwar benannt, es werden aber ausschließlich Genderanliegen und -maßnahmen beschrieben. Zum Teil werden einige Diversitätskategorien neben Geschlecht aufgeführt, vorwiegend kulturelle, ethnische oder soziale Herkunft, Migrationshintergrund, Internationalität, Interkulturalität, Mehrsprachigkeit, Erststudierende bzw. nicht-traditionelle Studierende. Seltener tauchen beruflich Qualifizierte (vornehmlich an Hochschulen für angewandte Wissenschaften), Bildungshintergrund/bildungsferne Schichten, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Nationalität, sexuelle Orientierung/geschlechtliche Identität sowie vielfältige Lebensweisen auf.

Vereinzelt wird in Gleichstellungskonzepten ein dezidiert intersektionales Verständnis erläutert bzw. wird eine intersektionale Gleichstellungsstrategie verfolgt, im Sinne von Gender-Diversity bzw. der Verschränktheit weiterer Differenzkategorien mit Geschlecht. Im Gleichstellungskonzept der Leuphana Universität Lüneburg von 2014 heißt es bspw.:

¹⁷ Oft aufgeführt werden Familienfreundlichkeit/Vereinbarkeit, Förderung in den MINT-Fächern, Karriereförderung, Berufsrichtlinien. Mitunter werden auch weitere Maßnahmen benannt, z.B. Gendersensibilisierungswshops oder die Verankerung von Genderwissen in Forschung und Lehre.

¹⁸ Genannt werden bspw. die Bereiche Hochschuldidaktik, Integration in Forschung und Lehre, Weiterbildung für Neuberufene und Mitarbeitende, Kommunikation intern und extern/Öffentlichkeitsarbeit, Zielvereinbarungen/Leitbilder, Verankerung in der Hochschulleitung, (Aufbau von) Kompetenzzentren. Auch verschiedene diversitätsbezogene Maßnahmen werden aufgeführt: Gender- und Diversity-Monitoring (-Controlling), Mitarbeiter_innen- und Studierenden-Befragung, Arbeitsgruppen zu Gender und Diversity etc.

„(...) hat sich das Integrative Gendering, ausgehend von einem intersektionalen Verständnis, auf einen Zugang von Gender-Diversity ausgeweitet. Damit finden alle Vielfaltsdimensionen in ihrer wechselseitigen Beziehung zu Gender ihre notwendige Berücksichtigung“ (Leuphana Universität Lüneburg 2014, 5).

Bisher existieren fast keine expliziten Diversitykonzepte.¹⁹ Allerdings gibt es integrierte Gesamtansätze, die sich auf Gender und Diversity beziehen, zum Teil aber in anderen Formaten wie Strategien, Codes oder Plänen formuliert sind.²⁰ Die Universität Bremen etwa verfolgt seit 2012 eine Diversity-Strategie, die sich in ihren Aktivitäten schwerpunktmäßig auf die Dimensionen Geschlecht, Behinderung sowie soziale Schicht und ethnische Herkunft bezieht (Universität Bremen o.J., 4). Der „Code of Conduct“ als Handlungs- und Verhaltenscodex der Technischen Universität München dient als Grundlage der Diversity-Politik, insbesondere für die proaktive „Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ (Technische Universität München 2012). Die Goethe Universität in Frankfurt am Main etablierte unter anderem fachbereichsspezifische „Gender Equality und Diversity Action Plans“ (GEDAP) zum Gender und Diversity Controlling (Goethe Universität Frankfurt am Main o.J., 17). An einigen Hochschulen sind zum Stand der Recherche (Wintersemester 2014/2015) Diversitykonzepte in Planung.²¹ Es wird dabei nicht ersichtlich, ob diese zusätzlich zu oder anstelle von Gender-Gleichstellungskonzepten oder als Gesamtkonzepte gedacht sind.

Gender ist in diesen Diversitätskonzepten oder -strategien auf unterschiedliche Art und Weise verankert. Im ehemaligen Diversity-Konzept der Goethe Universität Frankfurt am Main wird bspw. formuliert, dass Gender eine Kerndimension von Diversität sei und der Geschlechtergleichstellung daher ein besonderer Stellenwert innerhalb der Diversitätsdimensionen zukomme (Goethe Universität Frankfurt am Main o.J., 8). Vereinzelt wird im Rahmen von Diversity-Strategien eine dezidiert intersektionale Perspektive integriert: Diese „richtet sich auf die je individuelle und kontextbezogene Verschränkung oder Betonung verschiedener Diversitätsdimensionen und die daraus resultierende Fremd- und Selbstwahrnehmung“ (Universität Bremen 2012a, 3).

Bei der vorliegenden Analyse fällt auf, dass verschiedene Differenzkategorien in Gleichstellungskonzepten unterschiedlich stark beachtet werden. In Bezug auf die Kategorien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) werden, neben Geschlecht, vor allem ethnische Herkunft und zum Teil

¹⁹ Vgl. hierzu als Ausnahme etwa das Diversitykonzept 2011-2014 der Goethe Universität Frankfurt am Main (Goethe Universität Frankfurt am Main o.J., Abs1:2).

²⁰ Maßnahmen, die sich auf Diversity oder auf Diversity und Gender beziehen, sind u.a.: Professur mit Teildomination „Gender und Diversity“, Diversity-Beauftragte in Fakultäten, Beratungsservice für Diversity-Belange, Büro für Inklusion und Behinderung, Diversity-Leitlinien, Portal Gender Equality und Diversity, Gender und Diversity Trainings, einzelne diversitätsbezogene Maßnahmen (z.B. Mentoring). Zudem gibt es mitunter organisationale Formen der Gender-Diversity-Kooperation: Arbeitsgruppen, Runde Tische oder auch Zentren für Gender und Diversity.

²¹ Dies wurde z.B. von folgenden Hochschulen angegeben: BTU Cottbus-Senftenberg, Leuphana Universität Lüneburg, Ruhr Universität Bochum, TU Braunschweig, TU Dortmund, TU Dresden, Universität Duisburg-Essen.

Behinderung/psychische und physische Beeinträchtigung beachtet. Religion/Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität werden nur rudimentär behandelt. Klasse/soziale Herkunft wird im Hochschulkontext verstärkt durch den Blick auf nicht-traditionelle Studierende/Erststudierende/beruflich qualifizierte Studierende fokussiert. Diese Erkenntnis korrespondiert mit den Ergebnissen der Studie „Diskriminierungsfreie Hochschule – mit Vielfalt Wissen schaffen“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Dort wird ein Ungleichgewicht in der Berücksichtigung einzelner AGG-Kategorien festgestellt. Alter, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität werden als vernachlässigt eingestuft (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2012, 32f, 126f).

Insgesamt wäre eine eingehendere, systematische Untersuchung von Genderkonzepten und Diversitykonzepten (z.B. in Form einer wirklich flächendeckenden Dokumentenanalyse) aufschlussreich, um differenziertere Aussagen über Intersektionalitätsansätze in den Konzepten und einzelnen Maßnahmen, also über die Thematisierung von Gender in/mit Diversity und Diversity in/mit Gender vornehmen zu können. So könnten Veränderungen in der Gleichstellungsarbeit nachgezeichnet werden, die intersektional gedachte Konzepte oder Maßnahmen mit sich bringen. Denn auch wenn einzelne Diversitätsdimensionen aufgezählt werden, ist noch nicht automatisch ersichtlich, wie diese konzeptionalisiert und praktisch gestaltet werden.²²

Bilanzierend zeigt sich aufgrund der vorliegenden Recherche, dass es sich bei der Verhandlung von Gender und Diversity in Konzepten und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen um ein „Feld in Bewegung“ handelt.²³ So wird ersichtlich, dass Gender-Gleichstellung konzeptionell an Hochschulen inzwischen weitestgehend etabliert ist. (Diversity-)Gesamtkonzepte sind bislang erst spärlich vorhanden, aber zum Teil in Arbeit. Und es lässt sich deutlich der Trend ablesen, dass die verankerte Gender-Gleichstellungsarbeit an Hochschulen konzeptionell zunehmend, vereinzelt bereits auch unter einer intersektionalen Perspektive, aber längst nicht flächendeckend mit Diversityfragen verknüpft wird.

²² Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes konstatiert, Bezug nehmend auf die Analyse von Diversity-Plänen an US- und angelsächsischen Hochschulen, dass diese oftmals keine Rückschlüsse darauf zulassen, ob Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Merkmalen berücksichtigt werden, und dass diese keine Maßnahmen anbieten, die sich an mehrfach benachteiligte Gruppen richten. Als good practice Beispiel wird hier der Gender Equality Scheme der University of Bradford genannt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2012, 121).

²³ Dies zeigt sich u.a. in den konzeptionell-strategischen Veränderungen in der Gender-Diversity-Gleichstellungsarbeit, die sich bereits im Zeitraum von der Erhebung bis zur Fertigstellung des Berichts der vorliegenden Studie an manchen Hochschulen ergeben haben. An der Universität zu Köln besteht inzwischen bspw. das „Gender Equality & Diversity Portal“, basierend auf dem Leitbild „Vielfalt und Chancengerechtigkeit“, verankert im Prorektorat (Universität zu Köln 2016).

3. Ergebnisse der Expert_innen-Befragung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Expert_innen-Befragung dargestellt. Das zentrale Erkenntnisinteresse ist es, intersektionale Ansätze für die Gender-Gleichstellungsarbeit an Hochschulen auszumachen und mögliche Impulse für die Weiterentwicklung zu eruieren. Zunächst wird die Ausgangssituation der Gender-Gleichstellungsarbeit umrissen, indem Rahmenbedingungen und grundsätzliche Haltungen geschildert werden (Kap. 3.1). Darauf aufbauend werden spezifischere Aspekte der Konzeption und Operationalisierung erläutert, die sich bei der Integration einer intersektionalen Perspektive in die Gender-Gleichstellungsarbeit ergeben (Kap. 3.2). Mitunter fließen Anmerkungen aus dem Workshop auf der Jahrestagung 2015 der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen ein, in dem einige wesentliche Ergebnisse erstmalig präsentiert und diskutiert wurden. Teilweise werden auch Handlungsanregungen und Good-Practice-Beispiele angeführt, die in den Befragungen oder im Workshop benannt wurden.²⁴

3.1 Rahmenbedingungen und grundsätzliche Haltungen

Die Analyse der Fragebögen hat zentrale Erkenntnisse zur gegenwärtigen Situation der Gender-Gleichstellungsarbeit hervorgebracht, die sich unter „Rahmenbedingungen und grundsätzliche Haltungen“ subsumieren lassen und sowohl für Gleichstellungspraktiker_innen als auch für Genderforscher_innen von hoher Bedeutung sind. Diese Aspekte beziehen sich auf die Motivation für die jeweiligen Tätigkeiten und den gegenseitigen Austausch, den Inhalt vorhandener Gleichstellungskonzepte, die Nutzerinnenschaft von Maßnahmen sowie auf die Relevanz von intersektionalen Impulsen für die Gender-Gleichstellungsarbeit.

3.1.1 Einfach nur ein Job? Politisch-persönliche Motivation für die jeweiligen Tätigkeiten

Sowohl die meisten Forscher_innen als auch die meisten Gleichstellungspraktiker_innen sind politisch-persönlich für ihre Tätigkeiten motiviert. Oft existiert ein normativer Bezug zu Chancengerechtigkeit. Es geht um Sensibilisierung für Genderbelange, den Abbau von Diskriminierung zwischen den Geschlechtern sowie um den Abbau struktureller Ungleichheiten, vorwiegend in der Wissenschaft und an der Hochschule. Der Großteil der Befragten intendiert darüber hinaus gesamtgesellschaftliche Veränderungen, auch in Hinblick auf andere Ungleichheitsdimensionen/Diversitätsfaktoren als Geschlecht. Manche agieren auch aus dem Anliegen heraus, Ungleichheiten innerhalb der Kategorie „Frauen“ abzubauen.

*„Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen; Chancengleichheit für alle Mitarbeiter*innen und Studierenden, Sensibilisierung für die Thematik auf allen Ebenen. Abbau der strukturellen*

²⁴ Die Erkenntnisse aus dem Workshop werden im Folgenden grau markiert und somit von den Ergebnissen der Befragung unterschieden.

Benachteiligung von Frauen“ (G Nr10, Gl.7²⁵).

„Interesse an der Analyse von Ungleichheits- und Machtbeziehungen, Interesse an der Analyse von Identitätskonzeptionen, politisches Interesse an der Veränderung dieser Machtbeziehungen“ (F Nr1, Fl.7).

„Ich möchte eine wirkliche Gleichstellung von Menschen mit unterschiedlichen Persönlichkeitseigenschaften in unserer Gesellschaft erreichen“ (G Nr4, Gl.7).

Bei den Forscher_innen wird vor diesem Hintergrund mehrmals die Aufgabe einer „kritischen Wissenschaft“ benannt. Es ist ein Anliegen, den auch normativ orientierten Standpunkt proaktiv in die Forschung und die Gesellschaft einzubringen. Ebenso wird auf den Zusammenhang von Geschlechterperspektiven und strukturellen Ungleichheiten in unserer Gesellschaft und auf die sich daraus ergebende Notwendigkeit von Geschlechterforschung und ihrer Weiterentwicklung unter einer intersektionalen Perspektive verwiesen.

Tendenziell zeigt sich, dass unter den Gleichstellungspraktiker_innen die explizite Frauenförderung (mit bestimmten Schwerpunkten) als Motivation nach wie vor stark vorhanden ist. Hier wird deutlich formuliert, wofür gearbeitet wird: Bspw. für die Frauenförderung in MINT-Fächern, für die Förderung von Frauen beim Berufseinstieg, in der Karriere und in Führungspositionen sowie für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der gleichen Entlohnung von Frauen. Auch wird die eigene Rolle einbezogen, indem eine aktivierende, vorbildliche Haltung propagiert wird: *„Frauen motivieren, Verantwortung zu übernehmen“* (G Nr9, Fl.7) oder *„role model“* (G Nr3, Fl.7) zu sein.

Mitunter werden biographische Erfahrungen benannt, die auf erlebte Diskriminierungen aufgrund des Frauseins verweisen. Das Engagement in den Frauenbewegungen und das Erleben der Kraft und Solidarität von Bündnissen werden als motivierend geschildert und weitergehend ein Bezug zu Feminismus hergestellt.

„Biographiebedingt – zum einen wurden mir immer wieder Wege versperrt (...)“ (F Nr3 Murry, Fl.7).

„Feminismus als Teil von Gesellschaftskritik und somit Kampf um gerechtere Zugangs- und Teilhabebedingungen aller Bevölkerungsgruppen, die sich demokratisch verhalten.“ (F Nr7 tifs M.Bitzan/G.Kaschuba, Fl.7).

Abweichend von den überwiegend politisch-persönlichen Ambitionen, erklärt eine Person, aus der Intention einer „wertfreien Wissenschaft“ zu agieren. Auf normativer Ebene soll durch

²⁵ Bedeutung des ersten Kürzels: Kennung Proband_in (z.B. G Nr10 bedeutet Gleichstellungspraktiker_in Nr. 10; F Nr1 bedeutet Forscherin Nr. 1); bei Proband_innen, die keine Anonymisierung wünschten, wird zusätzlich der Name genannt; Bedeutung des zweiten Kürzels: Kennung Frage (z.B. Gl.7 bedeutet Frage 7 im ersten Abschnitt des Fragebogens für Gleichstellungspraktiker_innen; Fl.1 bedeutet Frage 1 im zweiten Abschnitt des Fragebogens für Forscher_innen).

Forschungstätigkeiten ebenfalls Gleichheit hergestellt werden, jedoch soll die Geschlechterperspektive hauptsächlich aus einer fachlichen Motivation heraus betrachtet werden. Der Fokus liegt auf dem wissenschaftlichen Interesse und nicht auf gesellschaftlichen Veränderungen (F Nr2, FI.7). Unter allen Befragten wird bei der Frage nach den Motivationen nur einmal die Umsetzung rechtlicher Standards (G Nr8 Kesch, GI.7) genannt.

Tendenziell lässt sich in den Motivationen ein antidiskriminatorischer Ansatz erkennen, weniger ein utilitaristischer oder rein „jobmäßiger“. Die Zitate verdeutlichen, dass bei den meisten Befragten ein hohes Maß an intrinsischen Beweggründen und/oder gesellschaftspolitischem Bewusstsein vorhanden ist und diese für ihre Tätigkeiten in der Gleichstellungsarbeit bzw. Genderforschung von Bedeutung sind.

3.1.2 Regelmäßiger Austausch und gegenseitiger Wissenstransfer

Zwischen Gleichstellungspraktiker_innen und Forscher_innen gibt es regelmäßigen Austausch, institutionsintern wie -extern, regional, landes- wie bundesweit. Interpersonelle Formate, die die direkte Kommunikation ermöglichen, werden vorzugsweise genutzt. Der direkte Austausch mit Kolleginnen vor Ort, Fachvorträge und Tagungen stehen an erster Stelle für den gegenseitigen Wissenstransfer.

Forscher_innen informieren sich regelmäßig über den Stand der Gleichstellungspraxis. Fast alle Gleichstellungspraktiker_innen nutzen das Wissen aus der Geschlechterforschung sowie aus der Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung, welche sie über Medien und Fachliteratur rezipieren. Bei dem direkten Austausch steht das tagespolitische Geschäft im Vordergrund, etwa konkrete Maßnahmen und Projekte, institutionelle Entwicklungen und Probleme oder politische Strategien zur Stärkung des Gleichstellungsanliegens. Trotzdem ist zum überwiegenden Teil sowohl bei Forscher_innen als auch bei Praktiker_innen noch mehr Austausch gewünscht, da die je spezifische Expertise als notwendig erachtet wird.

Die Anregungen für die Weiterentwicklung eines Austauschs aus Sicht der Gleichstellungspraktiker_innen beziehen sich auf das Mitteilen von Erfolgen und Misserfolgen, auf Wege der Nutzbarmachung von Forschungserkenntnissen für hochschulische Entscheidungen sowie auf externe, neue Austauschformate: „*Best Practice and lessons learned verbreiten*“ (G Nr.3, GIV.4). Als Themen, die die Forschung aufgreifen sollte, werden „Migration und Intersektionalität insgesamt“ sowie „neuer Antifeminismus an Hochschulen“ aufgezählt. Auch wird eine „Auseinandersetzung mit Widerständen und Abwehr“ gewünscht. Vorbilder sollen „sichtbar gemacht“ sowie „Gefühle und Bedürfnisse in der Forschung“ beachtet werden. Weiterhin wird eine Notwendigkeit in der Evaluation von Projekten, insbesondere mit MINT-Schwerpunkt, gesehen, um die Relevanz dieser Vorhaben zu ergründen.

Aus Sicht der Forscher_innen bedarf es für die Praktiker_innen der Gleichstellungsarbeit neben größerer Wertschätzung vor allem einer Gewährleistung ausreichender Ressourcen. Es brauche Zeit und

Reisekostenerstattung, um sich neben dem Tagesgeschäft, das zumeist auf befristeten Teilzeitstellen ausgeübt wird, über den aktuellen Forschungsstand informieren oder regelmäßig Konferenzen besuchen zu können. Eine Forscherin problematisiert zudem, dass Forschungsergebnisse häufig nicht so aufbereitet werden würden, dass sie für die Praxis anwendbar zur Verfügung stehen. Als Anregung für die inhaltliche Weiterentwicklung des Austauschs zwischen Forschung und Praxis wird ein Richtungswechsel weg von Frauenförderung, hin zu Diversity/Equal Opportunity genannt.

Zudem wird – auffälligerweise ausschließlich von Forscher_innen – mehrmals das Verhältnis zwischen Forschung und Gleichstellungspraxis thematisiert. Konstatiert wird eine vermeintliche Vormachtstellung der Forschung gegenüber der Praxis. Zum Teil wird diese bestätigt, überwiegend jedoch kritisiert und als Dominanzverhältnis problematisiert. Das benannte Dominanzverhältnis ist vor dem Hintergrund beachtenswert, dass es an Positionen anschlussfähig ist, die für eine strikte Trennung von Forschung und Praxis votieren.²⁶ So wird bspw. argumentiert, dass diese grundsätzlich unterschiedliche Aufgaben und Ziele verfolgten. In unserer Befragung wird hingegen stark für eine Kooperation plädiert und dafür, dass sich das Verhältnis wertschätzend und gleichberechtigt gestalten sollte. Dementsprechend könne es nicht um einen einseitigen Transfer von der Forschung in die Praxis gehen, sondern es müsse sich um einen wechselseitigen Prozess handeln. Hier wird sowohl im Anwendungsbezug als auch im Wissenstransfer ein Gewinn gesehen.

„Der Mehrwert von Forschung ergibt sich für mich teils erst in der Anwendung, somit sollte Forschung in der Praxis nicht ungenutzt bleiben, sondern eingebracht werden“ (F Nr3 Murry, FIV.9).

Einhergehend mit dem Wunsch nach einem Verhältnis auf Augenhöhe lässt sich insgesamt eine eindeutige Tendenz zur Verknüpfung von Gender- und Intersektionalitätsforschung und institutioneller Gleichstellungspraxis und zum Teil auch feministischer Politik feststellen. Diese Verknüpfung wird überwiegend aus einem gesellschaftskritischen Impuls heraus begründet, der das verbindende Element für beide sei. So bestehe nicht nur eine gemeinsame historische Genese aus den Frauenbewegungen und dem Feminismus, sondern auch heute würden sowohl in der Forschung als auch in der Praxis (je auf ihre Weise) Machtverhältnisse kritisch bearbeitet.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sowohl von Seiten der Gleichstellungsakteur_innen als auch von Seiten der Forscher_innen ein reges Interesse an gegenseitigen Aktivitäten, Diskursen und Befunden besteht. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass wissenschaftspolitisch mitunter eine Trennung von Forschung und Praxis postuliert wird.

²⁶ So etwa die Bilanz in „Geschlechterforschung. Bericht und Empfehlungen“ der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen 2013, 28/31.

3.1.3 Unterschiedliche Institutionalierungsgrade: Gender-Maßnahmen und -Konzepte etabliert, Diversity-Maßnahmen häufig vereinzelt

Alle Hochschulen unseres Samples bieten Frauenfördermaßnahmen sowie spezifische Angebote im MINT-Bereich an.²⁷ Als genderbezogene Maßnahmen werden fast durchgehend Frauenfördermaßnahmen verstanden, einmal wird der Boys` Day, einmal Familienunterstützungsangebote auch für Männer benannt. Im Großen und Ganzen spiegeln die Maßnahmen das Spektrum an einschlägigen Good-Practice-Beispielen wieder, wie sie bspw. im DFG-Instrumentenkasten zu finden sind (Deutsche Forschungsgemeinschaft 2015).

Ebenso offerieren alle Hochschulen weitere diversitätsbezogene Maßnahmen für spezielle Zielgruppen.²⁸ Das Ausmaß und die Qualität der Angebote unterscheiden sich jedoch erheblich. Zum Teil existieren richtige Programme, oftmals wird Beratung und Unterstützung auf Nachfrage angeboten, z.B. bei Studierenden mit Behinderung.

Die konzeptionelle Verankerung besteht am häufigsten darin, dass es ein Gender-Gleichstellungskonzept – ohne expliziten Intersektionalitätsansatz – in Kombination mit einzelnen zielgruppenspezifischen Diversitätsmaßnahmen gibt (Stand zum Zeitpunkt der Befragung, Januar 2015). Vier Einrichtungen benennen ein integriertes Gesamtkonzept, wovon eines an einer Universität und eines an einer externen Institution existiert und umgesetzt wird, die anderen beiden sind in Planung. Das heißt, die meisten Hochschulen haben ein verbindliches Konzept für Geschlechter-Gleichstellung. Diese scheint somit relativ fest verankert zu sein. Weitergehende kombinierte Gender-Diversity bzw. Intersektionalitätsansätze sind konzeptionell noch nicht etabliert.

Auch organisatorisch findet überwiegend eine dezentrale Handhabung von Gleichstellungsanliegen hinsichtlich verschiedener Diversitätskategorien statt. Zumeist ist keine gemeinsame Abteilung bzw. kein Büro vorhanden. Es gibt jedoch vermehrt verschiedene Formen institutionalisierter Kooperationen und eines informellen kollegialen Austauschs.²⁹ Mitunter sind perspektivisch weitere Schritte geplant, bspw. der Aufbau einer gemeinsamen Abteilung oder eines Zentrums für Gender und Diversity.

²⁷ Genannt werden u.a.: Schülerinnen-Projekte (Girls`Day, Forscherinnencamp etc.), Mentoringprogramme für Studentinnen/Absolventinnen/Promovendinnen/Post-Doktorand_innen, Fachtage, Veranstaltungen mit weiblichen role models, Trainings- und Seminar-Programme, Stipendien, Preise, Lehrauftragsprogramme, Coaching-Seminare für angehende Professorinnen, Berufungsleitfäden, flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung, Vereinbarkeitsangebote, Erstellung Gleichstellungskonzept, Informationsveranstaltungen und Seminare zur Erlangung von Lehraufträgen/Professuren, Wiedereinstiegsprogramm für Akademikerinnen mit Kind, Karriere-Coachings, Netzwerke. Vereinzelt werden weitere „Unterstützungsmaßnahmen bzw. -strukturen“ aufgeführt: Koordinierungsstelle zu Genderaktivitäten in MINT-Forschungsverbänden, Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit einzelnen Fakultäten, Mitarbeiter_innenbefragung zu Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule, Job-Sharing-Programm für Verwaltung und Wissenschaft, Projektstelle Genderforschung für Lehre.

²⁸ Fast immer werden folgende Zielgruppen adressiert: Internationale Studierende, Erststudierende, Studierende ohne Abitur/Studierende mit Berufsqualifikation (v.a. an HAW/TH), Studierende mit Kind/Pflegeverantwortung. Vereinzelt finden sich folgende, mitunter zielgruppenspezifische, Angebote: Studierende mit Migrationshintergrund, Interkulturelle Trainings, heterogene Lehr-Lern-Settings, Qualifikations-Stipendien, Begleitung und Beratung für Studierende mit Behinderung, Zentrum für Studierende mit Seh-Beeinträchtigung, Langzeitstudierende, Senioren-Universität, Kinder-Universität, konfessionelle Hochschulgemeinden. Einmal wird auch eine Mitarbeiter_innen-Befragung benannt.

²⁹ Unter institutionalisierter Kooperation werden verschiedene Formate verstanden, z.B. ein verbindlicher roundtable, Arbeitsgruppen, in denen verschiedene Abteilungen kooperieren, ein regelmäßiges Plenum mit Intersektionalitätsansatz.

Die Hochschulen unterscheiden sich bei der organisatorischen und konzeptionellen Verbindung von Gender- und Diversity-Maßnahmen. Zumeist besteht eine Kombination aus einem Gender-Gleichstellungskonzept, verschiedenen zielgruppenspezifischen Diversitätsmaßnahmen und noch nicht verankerten organisatorischen Austauschformaten. Eine Hochschule benennt sowohl ein integriertes Gesamtkonzept als auch eine gemeinsame Abteilung. Hier wird Gender-Diversity-Gleichstellungspolitik inhaltlich wie strukturell in der Hochschule platziert, etwa im Gleichstellungskonzept, im Leitbild, in der Hochschulleitung und durch eine eigene denominierte Abteilung.

„JA! Siehe strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik (Leitbild, Gleichstellungskonzept etc., Büro für Gender UND DIVERSITY; Vizepräsidentin für Gleichstellung)“ (G Nr2 Enzelberger/Gottburgsen, GlI.6).

Es gibt verschiedene Bemühungen, organisatorisch wie konzeptionell eine Verzahnung von Gender-Gleichstellung und Diversity voranzubringen. Tendenziell lässt sich sagen, dass die Koppelung von Gender-Gleichstellung und Diversität zunehmend berücksichtigt wird. Richtig verankert ist bisher vorwiegend die Geschlechter-Gleichstellung.³⁰

Perspektivisch könnten sich unserem Eindruck nach an Hochschulen, die organisatorisch und inhaltlich erste Gender-Gleichstellungs- und Diversity-Kooperationsformate praktizieren und diese unter Umständen auch vertiefen möchten, intersektionale Ideen und Praxen entwickeln. Zu fragen bleibt, ob und wie diese dann auch in ein Konzept überführt oder strukturell umfassender verankert werden. Es lässt sich zudem erkennen, dass eine intensive konzeptionelle Verankerung oft mit einer hohen organisatorischen Ausstattung einhergeht. Dieser Umstand bestärkt die These, dass, je „höher“ die Verankerung von Gender- und Diversity-Thematiken angesiedelt ist, also z.B. auf Ebene der Hochschulleitung, desto umfangreicher und koordinierter Maßnahmen und Konzepte ausfallen können. Neben der intrinsischen Motivation der Mitarbeitenden erweist es sich für die Umsetzung von Maßnahmen und Konzepten somit als hilfreich, wenn unterstützende Top-Down-Prozesse angestoßen werden und ausreichend Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

3.1.4 Heterogenität unter Nutzerinnen genderbezogener Maßnahmen

Fast durchgehend wird die Nutzerinnenschaft genderbezogener Maßnahmen als heterogen beschrieben. Zumeist werden dabei unterschiedliche Kriterien benannt, häufig Migrationshintergrund, soziale Herkunft, Alter oder kulturelle Herkunft. Zudem werden bildungsferne Schichten/Bildungshintergrund/Hochschulzugangsberechtigung/unterschiedliche Bildungsverläufe, Ability, Nationalität, biographische Vorerfahrung, unterschiedliche Leistungsniveaus, ethnische Herkunft und Geschlecht als Differenzkategorien beschrieben. Mitunter wird die Vielfalt nicht spezifiziert:

³⁰ Dieses Ergebnis bestätigt auch die Sichtung der Gleichstellungs- und Diversitätskonzepte (Kap. 2).

„Ja, nach allen denkbaren Kriterien!“ (G Nr2 Enzelberger/Gottburgsen, GII.2a).

Tendenziell ergibt sich die Vielfältigkeit der Nutzerinnen zufällig, oftmals auch durch eine Kombination aus nicht-intendierter/offener und zielgruppenspezifischer Ansprache. Manchmal bestimmt der_die Auftraggeber_in die Zielgruppe, z.B. bei externen Forschungseinrichtungen. Eine Befragte konstatiert, dass Evaluationen zeigen, dass die Zielgruppe bei Veranstaltungen heterogener ausfällt, wenn diese Heterogenität auch beabsichtigt ist (G Nr12 G. Kaschuba, GII.2a). Auch wird benannt, dass die Profiteurinnen von Gleichstellungsmaßnahmen eher Frauen mit hoher sozialer Herkunft und ohne Migrationshintergrund seien (F Nr6, FII.3).

Die benannte Heterogenität unter den Nutzerinnen genderbezogener Maßnahmen und damit einhergehende Privilegien oder Benachteiligungen verdeutlichen, dass es notwendig ist, diese auch in Konzepten explizit mitzudenken und in Maßnahmen zu berücksichtigen. Hilfreich und notwendig wäre es dabei, die Perspektiven der Nutzerinnen selbst miteinzubeziehen, um festzustellen, welche Bedarfe sie haben und welche Ressourcen sie mitbringen (Kap. 4.2.3).

3.1.5 Integration von intersektionalen Impulsen in die Gender-Gleichstellungsarbeit

Aus den Fragebögen lassen sich Intersektionalitätsansätze in der Gender-Gleichstellungsarbeit schwer herauskristallisieren. Vielmehr wird ersichtlich, dass die Verankerung von Intersektionalität unterschiedlich weit gediehen ist, sowohl bei den existierenden (Gender-)Gleichstellungskonzepten als auch bei Gender- sowie Diversity-Maßnahmen.

Grundsätzlich stimmen die meisten Befragten der Einschätzung zu, dass intersektionale Impulse für die Gender-Gleichstellungsarbeit sinnvoll sind und sich dadurch Weiterentwicklungsmöglichkeiten ergeben. Bei Fragen der Umsetzung, also danach, wie sich diese Impulse integrieren lassen, existieren differenzierte Vorstellungen in der Theorie, aber bislang kaum praktische Beispiele für die Umsetzung.

Von den Expert_innen werden einige wenige Good-Practice-Beispiele für intersektionale Maßnahmen benannt. Aufgeführt werden „Teilstipendien für ausländische Studentinnen und Doktorandinnen“ (Brandenburgische Technische Universität Cottbus/Senftenberg) und der Studiengang „Wirtschaftsingenieurwesen-Management für beruflich Qualifizierte, insbesondere Frauen“ (Technische Hochschule Ingolstadt). Des Weiteren werden das „Portal Intersektionalität“ der Bergischen Universität Wuppertal unter konzeptioneller Leitung von Katharina Walgenbach und Friederike Reher und die Initiative „IPäd“ - Initiative Intersektionale Pädagogik aus Berlin aufgeführt. Auch wird auf die Campus-Projekte zu forschendem Lernen von Margit Kaufmann an der Universität Bremen und auf die intersektionale Forschungswerkstatt an der Technischen Universität Hamburg-Harburg hingewiesen. Bei der Entwicklung von Konzepten könnten methodologische Ansätze zu Intersektionalität, z.B. die Mehrebenenanalyse von Nina Degele und Gabriele Winker, berücksichtigt werden. Zudem werden Workshops zu Diversity-

Kompetenz für Studierende und Mitarbeitende sowie die Studierendenbefragung zu Diskriminierungserfahrungen an der Universität Kiel von Uta Klein genannt.

Auch werden gewinnbringende Impulse aus der Intersektionalitätsforschung für die Gendergleichstellungsarbeit ausgemacht. Beispielhaft wird die Diskussion um Privilegien benannt, die einen machtkritischen Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspraxis an Hochschulen bewirken könnte.

„(...) wäre die Diskussion von Privilegien ein möglicher Impuls für einen Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Statt „die Anderen“ in den Blick nehmen, eigene Privilegien wahrnehmen lernen, sensibel werden für die eigene Beteiligung und den eigenen „Nutzen“ an Ausgrenzung. U.a. durch die Kritik von POC³¹ an der Rezeption von Intersectionality-Debatten im deutschsprachigen Raum ist die Kehrseite des Booms um Intersektionalität benannt worden: die Ausschlüsse, die Geschlechterforscherinnen selbst herstellen. Dies als Impuls für eine Reflexion von Machtverhältnissen ZWISCHEN Frauen aufzunehmen, differenzierte Handlungsansätze für dominante und minorisierte Gruppen zu entwickeln (...)“ (F Nr5 Smykalla, FIV.5).

Ein weiterer Impuls ist das Einbringen und Vertreten einer Antidiskriminierungsperspektive. Für die Gleichstellungspraxis an Hochschulen spiele es eine Rolle, wie die Gleichstellungsarbeit begründet werde. Kontextspezifisch sei zu beachten, ob es sich um Gleichberechtigungs- oder um Nützlichkeitsansätze handele.

Zudem wird benannt, dass auch die Intersektionalitätsforschung noch Herausforderungen bei der Umsetzung intersektionaler Ansätze in Forschungsdesigns zu bewältigen hat. Zentrale Fragen seien bspw.:

„Welche Differenzlinien werden wie thematisiert und angegangen? Wie viele können und müssen einbezogen werden ohne in die Beliebigkeit oder auch Nicht-Umsetzbarkeit zu münden? Wie kann die Verwobenheit angemessen berücksichtigt werden? Wie können Zuschreibungen und Homogenisierungen vermieden werden?“ (F Nr6, FIV.5).

Diese Fragen lassen sich auch als Basis für die Integration intersektionaler Impulse in die Praxis der Gender-Gleichstellungsarbeit verwenden.

Bilanzierend zeigen die genannten Ergebnisse zu den Rahmenbedingungen und grundsätzlichen Haltungen, dass gute Voraussetzungen für die Integration von intersektionalen Ansätzen in die Gender-Gleichstellungsarbeit gegeben sind. Dies lässt sich insbesondere hinsichtlich der

³¹ POC ist die Abkürzung für People of Color und eine Selbstbezeichnung von nicht-weißen Menschen. POC „bezieht sich auf alle rassifizierte Menschen, die in unterschiedlichen Anteilen über afrikanische, asiatische, lateinamerikanische, arabische, jüdische, indigene oder pazifische Herkunft oder Hintergründe verfügen.“ Der Ausdruck „verbindet diejenigen, die durch die weiße Dominanzkultur marginalisiert sowie durch die Gewalt kolonialer Tradierungen und Präsenzen kollektiv abgewertet werden“ (Ha 2007, 37).

chancengerechtigkeitsorientierten Intentionen der einzelnen Akteur_innen sowie hinsichtlich einer grundsätzlichen Aufgeschlossenheit und an einem starken Bewusstsein für vielschichtige Gleichstellungsanliegen erkennen.

Für die konkrete Umsetzung intersektionaler Ansätze in der Gender-Gleichstellungspraxis werden spezifischere konzeptionelle und operative Herausforderungen und Fragen ersichtlich, die unter 3.2 erläutert werden.

3.2 Aspekte einer intersektionalen Konzeption und Operationalisierung

Im Folgenden werden Aspekte konzeptioneller und operativer Art vorgestellt, die sich darauf beziehen, wie intersektionale Impulse in die Gender-Gleichstellungspraxis an Hochschulen integriert werden können, also welche Ansatzpunkte und Umsetzungsmöglichkeiten gesehen werden. Dabei sind zwei Ebenen darstellungsleitend, die realiter meist in Wechselwirkung auftreten. Einerseits wird die bedarfs- bzw. personen- und/oder gruppenbezogene Ebene betont. So werden Mehrfachdiskriminierungen und Bedarfe unterschiedlicher Gruppen von Frauen aufgezeigt (Kap. 3.2.1) und daran anschließend Fragen der Beachtung und Bedeutung verschiedener Kategorien für die Konzeption (Kap. 3.2.2.) sowie der daraus folgenden Konsequenzen für die Gestaltung und Ausschreibung von Maßnahmen (Kap. 3.2.3) erläutert. Andererseits wird die Ebene der Hochschulstrukturen und -kultur thematisiert. Hier geht es um das Verhältnis von Gender- und Diversitätspolitik (Kap. 3.2.4), um Nachteilsausgleiche und strukturelle Veränderungen (Kap. 3.2.5), um Fachkulturen (Kap. 3.2.6) und um die Rolle von Akteur_innen in der hochschulischen Gender-Gleichstellungsarbeit (Kap. 3.2.7).

3.2.1 Spezifische Bedarfe durch heterogene intersektionale Situiertheiten von Frauen

Angesichts einer intersektionalen Perspektive, die einen intrakategorialen Ansatz verfolgt, das heißt die Vielfalt innerhalb der Kategorie Frauen in den Blick nimmt, und in Anbetracht der beschriebenen Heterogenität der Nutzerinnen von genderbezogenen Maßnahmen, stellt sich die Frage, ob sich für bestimmte Gruppen von Frauen spezifische Unterstützungsbedarfe erkennen lassen. Weiterhin lässt sich in diesem Zusammenhang fragen, ob aus einer etwaigen Unterrepräsentation bestimmter Frauen in genderbezogenen Maßnahmen auf zusätzliche Bedarfe geschlossen werden kann.

Tendenziell werden diese Fragen, aufgrund einer starken Kritik an Zielgruppendefinitionen und dem damit einhergehenden Problem der Fremdzuschreibung von Bedarfen (Kap. 3.2.3), für nicht pauschal beantwortbar gehalten. Demnach können aus der Kenntnis individueller lebenslagenspezifischer Unterstützungsbedarfe keine Gruppenbedarfe abgeleitet werden. Auch können die Einschätzungen der Expert_innen nur Einschätzungen „von außen“ darstellen. Um die Bedarfslagen von Frauen an Hochschulen zu eruieren, müssten Befragungen zu Diskriminierungserfahrungen unter Studentinnen und wissenschaftlich wie nicht-wissenschaftlich Beschäftigten an Hochschulen erhoben werden und deren

Erfahrungen als Basis für die Konzeption und Umsetzung von personen- oder gruppenbezogenen Maßnahmen herangezogen werden.

Trotzdem werden von den Expert_innen sowohl für bestimmte Gruppen von Frauen – Studentinnen wie Beschäftigte – Bedarfe konstatiert, als auch Diversitätskategorien sowie bestimmte Lebenslagen und Tätigkeitsbereiche benannt, die in ihrer je spezifischen Verschränkung für Frauen benachteiligende Auswirkung haben und zu besonderen Bedarfen führen.

In Bezug auf Tätigkeitsbereiche wird sehr häufig der MINT-Bereich erwähnt; in Bezug auf Lebenslagen wird insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Fürsorgetätigkeiten genannt.

„z.B. Zielgruppe alleinerziehende Studierende und Beschäftigte“ (G Nr8 Kepsch, GII.4).

„Frauen mit Kindern, da sie einem besonderen Zeitmanagement unterliegen“ (G Nr9 Dahmen, GII.4).

„Ja, Frauen mit Migrationshintergrund haben einen spezifischen Unterstützungsbedarf beim Eintritt in den Beruf, besonders in den MINT-Fächern“ (G Nr4 Zitzmann, GII.4).

„Mädchen-Technik-Förderung hinsichtlich Ability (Kooperation mit Förderschule Hören)“ (G Nr7, GII.2a).

„ausländische Studentinnen und Mitarbeiterinnen: z.T. Sprachbarrieren, Probleme beim Zurechtfinden in ungewohnter Kultur und Struktur; Frauen in Gremien: hohe Mehrfachbelastung; Studentinnen aus „bildungsfernen Schichten“: insbesondere Probleme beim Studienbeginn; Studentinnen und Mitarbeiterinnen im MINT-Bereich: z.T. Ignoranz, mangelnde Akzeptanz und Wertschätzung“ (G Nr13 Heinzig, GII.4).

„Studentinnen aus Kamerun scheinen sich in einer besonders schwierigen Lage zu befinden“ (G Nr5 Niemeyer, GII.4).

„Ältere Frauen (z.B. mit Berufsausbildung (...))“ (G Nr6, GII.4).

Darüber hinaus bestehe Bedarf an einer Förderung von Frauen und nichtdominanten Geschlechtern im Bereich Weiterqualifizierung sowie bei der Erreichung höherer Positionen. In diesem Kontext werden auch institutionell-strukturelle Bedingungen, die zu Förderbedarfen führen können, angeführt. So werden die spezifischen Anforderungen an Wissenschaftskarrieren, etwa Erwartungen an Karriereverläufe, Habitus, männlich dominierte Netzwerke und Strukturen, Promotionsbedingungen etc. problematisiert und als änderungsbedürftig kritisiert.

Vor allem soziale Herkunft/Erststudium und Migrationshintergrund werden häufig als Benachteiligungsfaktoren ausgemacht, in Verbindung mit einem ggf. fehlenden sogenannten „akademischen Habitus“. Bei

diesen Studierenden wird ein Bedarf an Ansprache und Ermutigung benannt. Eben jene gezielte Ermutigung könne einen Handlungsansatz darstellen, wenngleich nur auf persönlicher Ebene.

„Bei (nicht nur) Frauen aus nicht-akademischen Familien und mit Migrationshintergrund, da vielen aus diesen genannten Gruppen die an der Hochschule erwarteten wissenschaftlichen Kompetenzen und ein sog. ‚akademischer Habitus‘ fehlen.“ (F Nr4, FII.3).

Im Zusammenhang mit Migrationshintergrund als Benachteiligungsfaktor wird konstatiert, dass es plurale Migrationshintergründe gibt, die in Kombination mit Geschlecht und je nach Lebensort/Nation unterschiedliche Auswirkungen zeitigen können:

„(...) In einigen Studien haben wir festgestellt, dass Frauen mit benachteiligten Migrationshintergründen (z.B. Türkei) gegenüber Männern mit diesen Hintergründen benachteiligt sind. Interessanterweise gilt das für Deutschland und die Schweiz, in Frankreich ist das genau anders herum (hier sind Männer aus dem Magreb gegenüber Frauen benachteiligt im Hochschulsystem).“ (F Nr2, FII.3).

Vor dem Hintergrund des Untersuchungsergebnisses, dass bestimmte kontextspezifische intersektionale Wirkungen existieren, stellt sich die Frage inwiefern dies geschieht, ob sich etwa verstärkende oder auch neutralisierende Effekte in der Kombination verschiedener Kategorien zeigen. Hier wurden entsprechend den oben genannten Bedarfsdefinitionen vor allem sich negativ verstärkende Effekte beobachtet. So wurden Intersektionen zwischen den Kategorien Frau und Migration als Hemmnis beim Berufseinstieg festgestellt. Zum anderen wurden Intersektionen zwischen Frau, Führung und Alter aufgezeigt, da Frauen nicht zeitgleich mit Männern in Führungspositionen kämen. Deutlich wird die Heterogenität innerhalb von Kategorien, nicht nur bei Gender, sondern auch bei Migrationshintergrund. Es muss also genau geschaut werden, welche Faktoren die individuellen Situiertheiten beeinflussen und wie diese jeweils in der Gesellschaft unterschiedlich bewertet werden.

Gemeinsam ist vielen Antworten, dass mehrdimensionale Benachteiligungen wahrgenommen und benannt werden. Aufgrund der Verschränkung bestimmter Diversitätskategorien, Lebenslagen oder Tätigkeitsbereiche werden bei manchen Frauen vermehrt Benachteiligungen und dadurch Unterstützungsbedarfe ersichtlich. Somit werden auch Differenzen unter Frauen sowie intersektionale Verknüpfungen erkennbar. Unterschiede zeigen sich in der Analyse und Benennung der Bedarfslagen. Einige Befragte beziehen sich auf Gruppen von Frauen/Diversitätskategorien, die bestimmte Bedarfe hätten. Einige Expert_innen beziehen sich hingegen auf Lebenslagen/Tätigkeitsbereiche. Vermutlich lassen sich diese Differenzen auf unterschiedliches theoretisches Wissen ebenso wie auf diverse praktische Erfahrungen und auf die divergierenden Hintergründe der Befragten zurückführen. Dabei lassen sich keine einheitlichen Tendenzen zwischen Forscher_innen und Praktiker_innen ausmachen.

Neben den vielschichtigen auf unterschiedliche Weise erfolgenden Bedarfsannahmen seitens der Expert_innen werden unterschiedliche Umgangsweisen und Anschauungen darüber erkennbar, wie sich diese konzeptionell fassen lassen und in konkrete Maßnahmen überführt werden können.

3.2.2 Allumfassende Konzeption, aber begründet-reduzierte Umsetzung

Ausgehend von den benannten bestehenden Mehrfachdiskriminierungen bestimmter Frauen sowie von einer intersektionalen Perspektive, gilt es bei der Konzeption von Gleichstellungsmaßnahmen verschiedene Differenzmerkmale – und diese in ihrer je spezifischen Verschränkung – zu beachten. Dabei stellt sich zentral die Frage, wie dies machbar ist und welche Diversitätskategorien dabei einbezogen werden können und sollen.

Die meisten Befragten befürworten grundsätzlich eine „allumfassende“ Konzeption in der Theorie, die möglichst alle Kategorien miteinbezieht. In der Praxis sei diese jedoch schwer umsetzbar und daher sei ein Bezug auf einige wenige Kategorien nicht gänzlich vermeidbar. Fast durchgehend wird zwischen einer theoretischen Herangehensweise und einer „realitätsgebundenen“ Umsetzung unterschieden, die eine allumfassende Organisation verunmöglicht bzw. erschwert. Eine Position favorisiert keine Verzahnung, da sie für genuine Gendermaßnahmen plädiert.

„Eine allumfassende Verzahnung ist meiner Meinung nach nicht möglich. Es ist schon schwierig genug, eine Kategorie (gender) einzubeziehen.“ (G Nr6, GIII.2).

Ein Argument für die Notwendigkeit der Beschränkung auf eine oder mehrere Kategorien, die zu berücksichtigen sind, wird in struktureller Diskriminierung und Benachteiligung gesehen, da diese nicht beliebig seien. Um strukturelle Ungleichheiten ausgleichen zu können, brauche es Maßnahmen wie Quoten, die sich auf einzelne Kategorien beziehen müssten.

Wenn eine allumfassende Konzeption nicht-praktikabel ist, ist zu entscheiden, auf welche Kategorien sich beschränkt wird und zunächst einmal, auf welche Art von Kategorien sich bezogen wird. Soll es um die Kategorien des AGG, um verschiedene „Lerntypen“³², um keine Kategorien oder um „etwas dazwischen“ als Ansatzpunkt gehen?

Die meisten Befragten wählten nicht nur eine dieser Varianten, sondern Kombinationen. Insgesamt wird sich häufig an den „klassischen“ Kategorien orientiert, angelehnt an das AGG also an ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung. Als Ergänzung zu diesen wird Klasse/sozioökonomische Herkunft angebracht. Auch werden oftmals Kategorienbildungen, die „etwas dazwischen“ darstellen, bspw. Menschen mit Bewegungseinschränkungen, Menschen mit nicht-akademischem Hintergrund, Menschen mit Fürsorge-Verpflichtungen etc. ausgewählt. Verschiedene

³² Vgl. hierzu CHE Consult 2012.

„Lerntypen“ wurden kaum als Bezugsgröße herangezogen (n4 von 20).

„Ich finde es sollte beim Thema Diversity weniger um die `Kategorien` gehen, sondern mehr um eine grundsätzliche Sensibilisierung für Vielfalt und ein offenes Miteinander im Hochschulkontext und darüber hinaus“ (G Nr11, GIII.6).

„(...) auch jenseits der Kategorien gibt es Benachteiligungen. Eine zu starke offensichtliche Orientierung an den klassischen Kategorien (...) könnte auch solche Ungleichheitsverhältnisse reproduzieren und zementieren“ (F Nr2, FIII.6).

Grundsätzlich bleibt die Problematik der Relevanzsetzung bei der Maßnahmenkonzeption und -umsetzung bestehen. Denn wer entscheidet, welche und wie viele Kategorien beachtet werden? Die Ansatzpunkte reichen vom Einbezug von zwei bis drei bestimmten Kategorien, bis hin zum Fokus auf die Kategorien des AGG. Eine pauschale Beantwortung dessen, wie viele Kategorien einbezogen werden sollten, wird oftmals mit dem Verweis auf die Maßnahmen- bzw. Projektabhängigkeit dieser Frage abgelehnt. Außerdem sollte im Kontext Hochschule der Fokus nicht nur auf die Lebenslagen von Studierenden, sondern auch auf die der Lehrenden gerichtet werden.

Als Handlungsoption, um mit der Herausforderung der Auswahl von Kategorien umzugehen, wird eine „begründete Reduzierung“ vorgeschlagen:

„(...) die Wahl der Kategorien, auf die fokussiert wird, hängt von der Problemdefinition und -analyse ab. D.h. prinzipiell `allumfassend` denken, und in der praktischen und theoretischen Arbeit dann begründet reduzieren“ (F Nr1, FIII.2).

Passend zu dieser begründeten Reduktion wird auf eine „Haltung der (selbstkritischen) Beschränktheit“ (F Nr5 Smykalla, FIII.2) verwiesen. Demnach gelte es, das eigene Wissen zu reflektieren, sich der eigenen Ausschlüsse bewusst zu werden und dieses Wissen in die Begründung einer Auswahl einzubeziehen.

Für die realistische Konzeption von Maßnahmen scheint insgesamt eine kontextbezogene begründete Reduktion oftmals unumgänglich zu sein. Umso wichtiger werden die damit verbundenen Strategien und Haltungen, wie bspw. eine Reflexion von Ausschlüssen und der eigenen Vorannahmen, sowie ein intersektionales Verständnis von Gender und Diversität. So wäre es möglich, homogene Gruppenkonstruktionen zu vermeiden und stattdessen vielfältige Situiertheiten mitzudenken, auch wenn sich auf bestimmte Kategorien/Gruppen bezogen wird.

3.2.3 Zielgruppenorientierung versus bedarfsgerechte und kontextspezifische Ansprache

Verbunden mit der Entscheidung, ob sich bei Maßnahmen auf einige Diversitätsfaktoren und somit auf bestimmte Gruppen von Frauen beschränkt werden soll oder nicht, stellt sich die Frage, wie die

angedachten Zielgruppen angesprochen werden können und ob dies mit oder ohne explizite Benennung geschehen kann/soll. Wie können Angebote die entsprechenden Adressatinnen erreichen, ohne seitens der Anbietenden mit Zuschreibungen zu arbeiten und ohne von den Adressatinnen als stigmatisierend wahrgenommen zu werden? Und wenn es keine bestimmte Gruppe von Adressatinnen geben soll – wie müssen Angebote dann konzipiert und gestaltet werden?

Ein Großteil der Befragten bestätigt grundsätzlich die Gefahr der Stigmatisierung durch Gruppenkonstruktionen/-benennung und damit einhergehender Stereotypisierung, wenn sich auf bestimmte Zielgruppen bezogen wird. Bei einer expliziten Benennung von Zielgruppen kann sich ergeben, dass Personen – aufgrund ihrer Mehrfachzugehörigkeiten – bestimmte spezifische Angebote wählen und andere nicht. Bspw. fühlen sich migrantische Frauen evtl. nicht als Frauen, aber als Menschen mit Migrationsgeschichte adressiert. Diese Befunde sprechen dafür, verschiedene Angebotsoptionen und eine freie Selbstzuordnung zu ermöglichen.

Gerade bei expliziter Frauenförderung im Studium zeigt sich das Problem, dass - insbesondere junge - Frauen sich nicht angesprochen fühlen, da sie nicht als defizitär gelten möchten bzw. keinen Förderbedarf aufgrund ihres Geschlechts für sich sehen.

„Je jünger die Frauen, umso weniger sind sie an Unterstützung (...) interessiert. 'Ich bin gut. Ich überzeuge durch meine Leistung. Ich brauche keine Frauenquote'.“ (G N6, GIII.3).

Insgesamt lässt sich eine starke Tendenz erkennen, die eine zielgruppenspezifische Angebotsgestaltung aufgrund der Stigmatisierungs- und Pauschalisierungsgefahr problematisiert und ablehnt. Vielmehr wird dafür plädiert, andere Konzeptionen zu finden, die sich nicht auf Gruppenkonstruktionen beziehen.

Insbesondere wird ein bedarfsorientierter Ansatz als Möglichkeit gesehen, um Stigmatisierungen – und die Wahrnehmung von solchen – zu vermeiden. Viele plädieren für eine offene Ansprache, adressat_innenorientiert und nach individuellen Lebenslagen fragend, inhaltsgesteuert und kontextspezifisch, wodurch eine potentielle Offenheit und positive Selbstverortung ermöglicht werden.

„Ich (...) würde (...) versuchen, durch die Angebotsentwicklung eher die tatsächlichen Unterstützungsbedarfe als die konkreten Zielgruppen (die oftmals ja auch nur noch bedingt trennscharf abzugrenzen sind, bspw. Studierende mit Migrationshintergrund / Internat. Studierende) direkt anzusprechen. Möglicherweise melden sich dann auch Personen, die nicht ‚direkt‘ gemeint waren, was aus meiner Sicht aber kein Problem sein muss“ (G Nr9 Dahmen, GIII.4).

„(...) D.h. es braucht strukturelle Möglichkeiten, die dann einzelne in Anspruch nehmen können. Aber welche Unterstützung wie – das ist sehr spezifisch“ (F Nr7 tifs M. Bitzan/G. Kaschuba, FII.3).

Für die Gewährleistung einer solchen Ansprache müssen die tatsächlichen Unterstützungsbedarfe jedoch zunächst in Erfahrung gebracht werden. Hierfür werden verschiedene Handlungsansätze aufgezeigt. Das Einbeziehen der Adressatinnen bei der Maßnahmenentwicklung und möglichen Werbestrategien wird als wichtiges Vorgehen benannt. So kann durch den gezielten Dialog mit den Adressat_innen herausgefunden werden, was diese brauchen und was diese sich inhaltlich und auch anspruchemäßig wünschen. Entsprechende Informationen können auf verschiedenen Wegen eingeholt werden: durch die Befragung persönlich Bekannter, des Studierendenparlaments, des Personalrats etc. oder auch durch professionelle Interviews mit jungen Frauen.³³ Auf diese Weise lassen sich auch Erkenntnisse über die Relevanz von Maßnahmen gewinnen.

Falls eine Zielgruppendefinition vorgeschrieben ist, wird ein strategisch-flexibler Umgang als hilfreiches Mittel vorgeschlagen:

„In der Ausschreibung und Ansprache nur auf wenige Kategorien! In der Wahrnehmung der Teilnehmer_innen immer offen sein für alle Kategorien!“ (F Nr7 tifs M. Bitzan/G. Kaschuba, FIII.2).

Auch bei Antragsstellungen für (Dritt-)Mittel kann sich ein solcher Umgang bewähren. So müssen ggf. bei Antragstellung Zielgruppen benannt werden, da dies erforderlich ist, bei der Ausschreibung der Maßnahme hingegen eventuell nicht mehr. Die in Ausschreibungen gemachten Vorgaben und damit letztlich die Finanzierungsmöglichkeiten spielen somit für den Umgang mit der Zielgruppenspezifika eine Rolle und sind zu beachten.

Falls es beabsichtigt ist, bestimmte Zielgruppen zu erreichen, diese aber nicht durch eine zielgruppenspezifische Ansprache abgeschreckt werden sollen, kann das Marketing eher bedarfsorientiert oder allgemein formuliert werden. Die Ausschreibung sollte dann jedoch über Kanäle verbreitet werden, die die Zielgruppen auf jeden Fall erreichen, bspw. durch interne oder auch externe Netzwerke.

Auch kann die Genderspezifika bei Beibehaltung einer themenbezogenen und bedarfsorientierten Ansprache implizit in die Inhalte integriert werden. Dadurch kann möglicherweise die Schwierigkeit umgangen werden, dass sich Frauen nicht durch genderbezogene Maßnahmen angesprochen fühlen oder sich nicht zuordnen wollen und Genderspezifika können dennoch berücksichtigt werden:

„Wir bieten themenbezogene Maßnahmen an und integrieren geschlechtsspezifische Aspekte in die jeweilige Thematik.“ (G Nr10, GIII.3).

Ein weiterer Handlungsansatz im Umgang mit der Stigmatisierungsgefahr ist das Informieren über strukturelle Ungleichheiten und das Benennen von Vorbildern. Hierbei steht die Aufklärung darüber im

³³ Elke Schüller, Stephanie Braukmann und Margit Göttert vom gFFZ – Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen haben im Rahmen eines Forschungsprojektes solche durchgeführt. In den Interviews zeigen sich zum Teil auch kritische Haltungen der Studentinnen zu Gleichstellungsanliegen, z.B. dass Frauenförderung nicht mehr gewollt sei (gFFZ 2016, 84).

Vordergrund, dass es bei der Unterstützung nicht um den Ausgleich von Defiziten der einzelnen Adressatinnen gehe, sondern darum, ihre Potentiale (Qualität und Qualifikation) gleichberechtigt im Wissenschaftssystem einbringen zu können.

Das offene Thematisieren von bestehenden Ungleichheitsbedingungen, auch in anderen als den wissenschaftlichen Berufsfeldern, wird ebenfalls als Umgangsform benannt. Dadurch könne für Genderverhältnisse im allgemeinen und nicht nur für Frauenbelange sensibilisiert werden. Zudem werde so eine Möglichkeit zur (Selbst-)Reflexion gegeben. Als Methode bietet es sich bspw. an, die „Persönliche Zukunftsvision“ von Studentinnen abzufragen und dann die erwartbaren Hürden, Fallstricke und Sollbruchstellen auf dem Weg dorthin zu thematisieren. Das übergreifende Ziel dieser Vorgehensweisen sollte letztlich die Förderung von Empowerment sein, so dass die Adressat_innen lernen, selbst einzufordern, was sie benötigen.

Vor dem Hintergrund, dass mehrheitlich für bedarfsorientierte statt zielgruppenorientierte Maßnahmen plädiert wird, stellt sich die Frage, was Gleichstellungsmaßnahmen (sei es zu Gender oder zu Diversity) schließlich noch gegenüber themenspezifischen Angeboten wie Career-Unterstützung, Schreibwerkstätten etc. auszeichnet oder ob sie gar obsolet werden.

Als anregende Antwort wird konstatiert, dass es wesentlich sei, von wem und mit welchen Inhalten die Veranstaltungen angeboten werden. Bei bedarfsorientierten Angeboten mache es einen Unterschied, wer diese Angebote offeriert, ob diese aus der Gleichstellungsarbeit oder aus der allgemeinen Kompetenzunterstützung heraus angeboten werden und ob die zuständige Person oder Stelle sensibel für spezifische Belange ist. So erweise es sich als unterschiedlich, ob eine Schreibwerkstatt durch das Gleichstellungsbüro oder das Studienbüro angeboten wird.

Dieses Procedere würde eine Umkehrung der Zuschreibungsprozesse ermöglichen, indem eine Zuschreibung über eine Funktion der Anbieter_innen und nicht über eine Gruppendifinition der Adressat_innen erfolgt. Nicht Frauen wird zugewiesen, eine Schreibwerkstatt zu benötigen, sondern Frauen, die Interesse an einer Schreibwerkstatt mitbringen, können diese im Gleichstellungsbüro besuchen. Angesichts allgemeiner Ressourcenknappheit erscheint es allerdings unrealistisch, bestehende Angebote noch einmal zusätzlich durch das Gleichstellungsbüro aufzulegen. Möglicherweise wäre es hier sinnvoll, Gelder dafür zur Verfügung zu stellen, dass Genderwissen und -kompetenz in Standardangebote integriert wird.

Insgesamt wird sehr deutlich, dass es für personenbezogene Fördermaßnahmen unabdingbar ist, die Perspektiven und Bedarfe der Adressatinnen in die Angebotsgestaltung mit einzubeziehen und (Gruppen-)Zuschreibungen und Stigmatisierungen zu vermeiden. Vor dem Hintergrund, dass im Sinne einer diskriminierungsarmen Hochschule aber auch strukturell Benachteiligte mit Maßnahmen erreicht werden

sollen und/oder die Hochschule auf die Gewinnung bestimmter Zielgruppen, etwa Erststudierende, Internationale Studierende etc., aus ist, scheint ein kontextspezifischer und strategisch-flexibler Umgang mit Adressatinnen-Benennungen zielführend zu sein.

An diesem Punkt erweist es sich also als sinnvoll, den Blick zu erweitern: Neben einer Perspektive, die auf personenbezogene individuelle oder gruppenbezogene Situiertheiten (in ihren spezifischen Verschränkungen) und somit auf die Adressatinnen und die entsprechenden konzeptionellen und operativen Konsequenzen fokussiert, spielen für die Integration von intersektionalen Ansätzen in die Gender-Gleichstellungsarbeit auch hochschulspezifische Bedingungen eine Rolle, die die institutionellen Akteur_innen, Praktiken, Diskurse und Strukturen betreffen.

3.2.4 Verzahnung von Gender & Diversity mit Extrafokus auf Gender

Im Rahmen der institutionellen Strukturen spielt die Ausgestaltung des Verhältnisses von Gender und Diversity eine zentrale Rolle für die Gender-Gleichstellungsarbeit, sowohl in konzeptionell-inhaltlicher wie auch in organisatorischer Hinsicht. Wird bspw. eine Integration von Gendermaßnahmen in übergreifende Diversitystrategien für sinnvoll erachtet oder sollte beides strikt getrennt sein? Oder sollte beides verzahnt werden, indem z.B. bei Angeboten für Migrant_innen auch auf Gender und bei genderbezogenen Angeboten auch auf migrationsbezogene Heterogenität geachtet wird?

Bei diesen Fragen werden verschiedene Positionen ersichtlich, die mitunter anhand ähnlicher Argumente unterschiedliche Schlussfolgerungen ziehen. Die meisten Expert_innen befürworten grundsätzlich eine Integration von Gender und Diversity, konzeptionell und ggf. organisatorisch, allerdings unter der Bedingung, dass ein Extrafokus auf Gender bestehen bleibt, weil Frauenförderung nach wie vor als notwendig erachtet wird und einen eigenen Stellenwert behalten müsse:

„Wobei hier darauf geachtet werden sollte, dass Gender von den weiteren Diversity-Kategorien nicht in den Hintergrund tritt“ (F Nr4, F III.1).

„Integration ja, aber bei besonderer Berücksichtigung und Hervorhebung der Notwendigkeit von Genderpolitik“ (G Nr2 Enzelsberger/Gottburgsen, G III.1).

„Die Integration von Gender in ein allgemeines Diversity-Konzept erscheint sinnvoll, wenn es um die Verzahnung der Angebote und ein Gesamtkonzept geht. Im Hochschulbereich ist daneben durch den besonderen gesetzlichen Auftrag (...) dennoch die Gleichstellungsumsetzung separat zu behandeln“ (G Nr8 Kepsch, GIII.1).

Als verbindende Argumentationslinie, die für eine Integration/Verzahnung spricht, wird mehrmals benannt, dass Gender ein Teil von Diversität sei und sich gemeinsame Ansätze in der Gender- und in der Diversitäts-

Gleichstellungsarbeit wiederfinden, wie Antidiskriminierungsbestrebungen, die Wertschätzung von Vielfalt und Verschiedenheit oder ein gesetzlicher Auftrag. Auch wird aufgeführt, dass eine Integration von Gendermaßnahmen in übergreifende Diversitätspolitik strategisch hilfreich sein kann:

„Es geht um Vielfalt und Qualität. Größere Akzeptanz von übergreifenden Diversitätsstrategien als bei reinen Gendermaßnahmen“ (G Nr3, GIII.1).

Um die Beibehaltung eines Extrafokus auf Gender-(Gleichstellungs)politik zu untermauern, werden an erster Stelle die nach wie vor bestehenden strukturell bedingten Ungleichheiten und damit einhergehenden informellen benachteiligenden Prozesse zwischen den Geschlechtern benannt. Außerdem wird auf die Wirkmächtigkeit von Geschlechterstereotypen für Frauen und Männer verwiesen. So sei die Dekonstruktion der Zweigeschlechtlichkeit eine wichtige Aufgabe. Es gehe nicht nur um Männer und Frauen, sondern um die Vielfalt der Geschlechter. Für konfessionelle Hochschulen wird noch ein Mangel an Gender-Maßnahmen konstatiert und damit eine Notwendigkeit, diese einzuführen und zu etablieren.

Neben der überwiegenden Befürwortung einer Verzahnung von Gender mit Diversity bei gleichzeitigem Extrafokus auf Gender, gibt es auch Positionen, die diese kritisieren oder sogar ablehnen und für eine Trennung oder für eine „Trennung und Zusammenarbeit“ plädieren. Hier überwiegen insbesondere die Bedenken vor einer Marginalisierung der Genderthematik. Eine Minderheitenposition plädiert für eine eindeutige Trennung.

„Unsere Gesellschaft und ihre Institutionen sind für mich primär nach Geschlecht strukturiert“ (G Nr5 Niemeyer, GIII.1).

„Gleichstellung der Geschlechter ist ein besonders umfassendes Thema, das trotz langjähriger Bearbeitung insbesondere in Deutschland noch weit von einer Realisierung entfernt ist. Zudem sind hinsichtlich Geschlechterdebatte besondere und weitreichende Widerstände wirksam, die nicht mit denjenigen anderer Diversity-Faktoren verglichen werden können. Würde Gender unter Diversity subsummiert, so würde dies (...) zu einer Marginalisierung der Gleichstellungsthematik führen“ (G Nr7, GIII.1).

Die Bedenken hinsichtlich einer Marginalisierungsgefahr von Genderpolitik werden auch von der Position, die eine „Trennung mit Zusammenarbeit“ favorisiert, geteilt. Hier wird insbesondere darauf hingewiesen, dass Genderpolitik eine eigene Genese und Etablierung habe. Es sei nach wie vor notwendig, auf Bewegungen, Theorien und Ziele zu verweisen und sich diesbezüglich zu positionieren.

Im Zusammenhang mit Fragen der Kombination von Gender und Diversity wird deutlich, dass es einer differenzierten Betrachtung dessen bedarf, wie Gender und Diversity jeweils definiert und zusammengedacht werden können. Dabei wird für einen explizit intersektionalen Ansatz plädiert – auch vor

dem Hintergrund, dass Gender inzwischen ein weit verbreiteter Begriff sei, bei dem nicht immer klar sei, was gemeint ist:

„ich finde nicht, dass es eine Integration von Gender in Diversity sein soll, sondern es geht um die Verschränkung von Gender mit jeweils anderen wichtigen Kategorien – je nach Themenfeld“ (G Nr12 G. Kaschuba, GIII.1).

„Eine Kategorie für sich allein besteht nie, sondern ist immer mit anderen Aspekten verknüpft“ (F Nr1, FII.5).

Für die Ausgestaltung des Verhältnisses von Gender und Diversity spielen die Ressourcen, die für Gender- (und auch Diversity-) Gleichstellungsarbeit zur Verfügung gestellt werden, eine wesentliche Rolle und bergen zugleich Konfliktpotential.³⁴ So können Gendergleichstellungsakteur_innen nur unter der Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel und Stellen weitere Diversity-Aufgaben übernehmen.

*„In jedem Fall sollten Gendermaßnahmen nicht der neuen `Diversity-Welle` zum Opfer fallen und umgekehrt Diversity den Gender-Akteur*innen ohne Bereitstellung entsprechender Ressourcen noch mit `aufgedrückt` werden“ (F Nr6, FIII.1).*

Ressourcentechnisch wie förderpolitisch kann es vor diesem Hintergrund notwendig sein, Gender separat zu verhandeln, damit die damit einhergehenden spezifischen Notwendigkeiten und Errungenschaften nicht verloren gehen, wie Personal, Gesetze, Strategien und Gelder. Eine Handlungsmöglichkeit bieten auch hier flexible Argumentationsstrategien. Unter Gleichstellungsakteur_innen wird Gender mit Diversity verhandelt. Für Argumentationen gegenüber Präsidien oder Förderträgern müssten Gender und Diversity hingegen separiert gehalten werden.

Es wird deutlich, dass Gender-Gleichstellungsarbeit und Diversitätspolitik an Hochschulen von den Befragten inhaltlich in engem Zusammenhang gesehen wird und im Sinne einer chancengerechten Hochschule verzahnt werden sollte. In Bezug auf die nach wie vor bestehenden strukturellen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, auf zähe gesellschaftliche Widerstände und auf die spezifische Genese von Genderpolitik sowie in Anbetracht (förder-)politisch notwendiger Strategien aufgrund knapper Ressourcen, besteht gleichzeitig nach wie vor die Notwendigkeit, dezidierte genderbezogene Förderung zu betreiben. Potential besteht darin, diese unter intersektionaler Perspektive zu gestalten sowie darin, (unter dieser Prämisse) fortwährende genderpolitisch notwendige Aufgaben in hochschulischen Strukturen zu optimieren.

³⁴ In den Befragungen wurde dieser Aspekt ausschließlich von Forscher_innen thematisiert.

3.2.5 Nachteilsausgleiche und diskriminierungsfreie Strukturen

Die Ausgangslage für (Gender-)Gleichstellungsarbeit an Hochschulen ist dadurch gekennzeichnet, dass die Strukturen nicht komplett barriere- bzw. diskriminierungsfrei sind. Gleichstellungstätigkeiten finden somit in einem Spannungsverhältnis zwischen punktueller Symptombearbeitung in Form von personen- bzw. gruppenspezifischem Nachteilsausgleich einerseits und dem Anspruch, Institutionen grundsätzlich weitestgehend diskriminierungsfrei zu gestalten, andererseits statt. Wie lässt sich mit dieser Situation umgehen und welche Perspektiven ergeben sich daraus?

Insgesamt lässt sich erkennen, dass der Grundsatz der „Chancengleichheit/Chancengerechtigkeit/gleiche Ausgangsbedingungen für alle“ als Überthema für das benannte Spannungsverhältnis gesehen wird. Die überwiegende Mehrheit der Befragten meint, dass es um beide Aspekte zugleich gehen muss: Um den Nachteilsausgleich für bestimmte Gruppen und um grundlegende Strukturveränderungen. Vor dem Hintergrund struktureller Benachteiligung ist eine Förderung der benachteiligten Gruppen unabdingbar. Und dafür könne auch eine Gruppendifinition – im Sinne eines „strategischen Essentialismus“ – nützlich sein (F Nr6, FIII.7).³⁵

Gegenwärtig werden Nachteilsausgleiche für die Erreichung einer diskriminierungsfreien Hochschule noch durchgehend für notwendig erachtet, perspektivisch sollte der Bedarf sich dahingehend erübrigen, dass Ausgangsbedingungen und Strukturen an Hochschulen so gestaltet sind, dass alle Hochschulangehörigen gleichberechtigt partizipieren können:

„Das Verständnis des `gruppenspezifischen Nachteilsausgleichs` sollte perspektivisch weitestgehend abgelöst werden durch den allgemeinen Anspruch, alle Hochschulangehörigen ein Erfolg versprechende `Karriere` an der Uni zu ermöglichen (Studium, Arbeit etc.). Dazu gehört eben auch das Angebot, allen die Chancen gleichermaßen zu ermöglichen und genau darauf zu schauen, wo es spezifische Hürden und Herausforderungen gibt. Die können mehrheitlich bestimmten Gruppen zugeordnet werden, müssen es aber nicht zwangsläufig (...).“ (G Nr9 Dahmen, GIII.7).

„Hochschulen sollten grundsätzlich diskriminierungsfrei sein, wobei der punktuellen Symptombearbeitung ein hoher Stellenwert zukommt“ (G Nr13 Heinzig, GIII.7).

Das aufgezeigte Spannungsverhältnis wird fast durchgehend als charakteristisch für Gleichstellungsarbeit an Hochschulen gesehen. Es handele sich um eine produktive, augenblicklich noch unauflösbare Paradoxie, in der sich die aktive Praxis abspielt.

Hinsichtlich der Ermöglichung von Nachteilsausgleichen spielt das Phänomen der „konkurrierenden

³⁵ Der Begriff „strategischer Essentialismus“ geht auf Gayatri C. Spivak zurück und meint die Notwendigkeit der Definition einer bestimmten Gruppe und die Nutzung dieser Definition in politischen und sozialen Auseinandersetzungen, um ein emanzipatorisches Ziel zu erreichen (Spivak 1990, 11).

Relevanz“ eine Rolle, welches beschreibt, dass verschiedene Diversityfaktoren hinsichtlich ihrer Relevanz in Konkurrenz zueinander treten können:

„möglicherweise ja, nämlich hinsichtlich Einstellungsentscheidung bei Bevorzugung von Schwerbehinderung vs Frau“ (GNr7, GIII.5).

„Die Dimension der Behinderung ‘sticht’ die Geschlechterdimension bei Personaleinstellungsverfahren. Die Bezeichnung der Behindertentoilette kennt (meist) kein Geschlecht – ist dies nun eine Neutralisierung und damit ein Vorreiter für unisex-Toiletten oder eine Entgeschlechtlichung von behinderten Menschen?“ (F Nr5 Smykalla, FIII.5).

Diese konkurrierende Relevanz verschiedener Kategorien spielt für die Konzipierung und Umsetzung von Maßnahmen und dem zugrunde gelegten Verständnis von Kategorien ebenso eine Rolle wie für grundsätzliche (infra-)strukturelle Veränderungen und die juristisch verankerten hochschulischen Handlungsoptionen. So lässt sie sich zunächst dahingehend deuten, dass kein intersektionales Verständnis vorliegt. Scheinbar werden unterschiedliche Kategorien homogen gedacht, in dem Sinne, dass behinderte Menschen nicht zugleich als Frauen (oder Männer) und Frauen nicht zugleich als ggf. behindert gedacht werden. Zudem zeitigt die unterschiedliche rechtliche Verankerung von bestimmten Diversitätskategorien und damit einhergehenden Nachteilsausgleichsverfahren Auswirkungen für die Gleichbehandlung unterschiedlicher benachteiligter Gruppen. Im Fall von nicht-wissenschaftlichem Personal liegen an Hochschulen für Menschen mit Behinderung i.d.R. gesetzliche Quotenregelungen vor, beim wissenschaftlichen Personal gewisse Zugangsprivilegien (z.B. Einladungspflicht, Bevorzugung bei gleicher Eignung).³⁶ Bei Gender-Gleichstellungsregelungen handelt es sich zumeist um Soll-Bestimmungen in den Gleichstellungskonzepten. Für Menschen mit Migrationsgeschichte bspw. existiert nichts dergleichen. An diesen Beispielen wird deutlich, wie vielschichtig Gleichstellungspolitik ist und wie herausforderungsvoll die gerechte Gestaltung und verbindliche Verankerung von Nachteilsausgleichsverfahren ist. Insbesondere zeigt sich, wie notwendig ein intersektionales Verständnis für die Gleichstellungspraxis ist, um zum einen der Heterogenität von Gruppen gerecht zu werden und diese zum anderen nicht aufgrund einer dominant gesetzten Diversitätsdimension miteinander in Konkurrenz zu bringen.

Für strukturelle Veränderungen werden Handlungsansätze vorwiegend in verschiedenen Bereichen in den Hochschulen selbst gesehen. Unter Umständen könnte es hier gewinnbringend sein, Forschung und Praxis stärker aneinander zu koppeln. Mitunter wird auch die Politik in der Verantwortung gesehen. Potential wird in einer Verbesserung der vorhandenen Nachteilsausgleichsverfahren ausgemacht, diese könnten umfassender und flexibler und damit mehrdimensionaler gestaltet werden. Datenerhebungen, bspw. Studierenden- und Mitarbeitenden-Befragungen, zum Erfassen von ungleichheitsrelevanten Kategorien bzw.

³⁶ Zur (rechtlichen) Situation von Hochschulangehörigen (Studierende, Lehrende, Dozierende) mit Behinderung/chronischen Erkrankungen s. Klein 2016.

Diskriminierungserfahrungen könnten dafür hilfreich sein.³⁷ So wäre möglicherweise eine Analyse der Hürden beim Hochschulzugang möglich, um letztlich die Zugänge zu Hochschulen für Angehörige verschiedener Diversitydimensionen weiter zu öffnen, etwa bezüglich Abschlüssen, Barrierefreiheit und Lernkulturen. Die Kriterien für die Einstellung und Berufung könnten diversity-sensibler gestaltet werden, z.B. Geschlecht in Verknüpfung mit Migrationshintergrund und sozialer Herkunft beachtet werden. Ebenso könnte es eine gezielte Abstimmung von Maßnahmen in der Personal- und Organisationsentwicklung sowie eine proaktive Prozessbegleitung geben. Zudem wird konstatiert, dass eine gezielte Ressourcenverteilung hilfreich wäre. Sowohl in Bezug auf Nachteilsausgleichsverfahren und –maßnahmen als auch in Bezug auf weitergehende institutionelle Veränderungsprozesse, bspw. in der Personalentwicklung, zeigen sich somit weitere Herausforderungen hinsichtlich eines intersektionalen, mehrere Diversitätskategorien in ihrer Verknüpfung beachtenden Ansatzes.

Für eine grundsätzlich diskriminierungssensible Hochschule wird neben strukturellen Handlungsbedarfen ebenso eine Veränderung der Hochschulkultur für notwendig erachtet. So könnte eine Auseinandersetzung mit gesamtgesellschaftlichen Genderthematiken stattfinden oder eine proaktive Öffentlichkeitsarbeit, um bspw. „Anti-Genderismus“ zu begegnen. Im Zuge von Veränderungspotentialen in der Hochschulkultur bieten auch Fachkulturen, als interne Bereiche, in denen zentral zu einer gelebten Hochschulkultur beigetragen wird und Genderpraktiken und –diskurse auf sehr spezifische Art und Weise verhandelt werden, Handlungsspielräume hinsichtlich einer intersektionalen Verzahnung von Gender mit Diversity.

3.2.6 Fachspezifische und -übergreifende Maßnahmen sowie besondere Implementierung

Angesichts dessen, dass sich Genderwissen, -ordnungen und -verhältnisse je nach Fachbereich sehr unterschiedlich gestalten, werden fachkulturspezifische Besonderheiten beachtenswert. So lässt sich fragen, wie sich die Nutzerinnenschaft der einzelnen Maßnahmen je nach Fachbereich zusammensetzt und ob sich fachbereichsspezifische Unterschiede in der Vielfältigkeit zeigen. Darüber hinaus ist zu fragen, ob für unterschiedliche Fachkulturen spezifische Gleichstellungspraktiken nötig sind.

Tendenziell stimmen alle Befragten darin überein, dass es verschiedene Fachkulturen gibt und dass diese eine Rolle spielen können bei der Umsetzung von genderbezogenen Maßnahmen. Fast alle führen als Beispiele den MINT- versus den sozialwissenschaftlichen Bereich an.

Im MINT-Bereich wird die Nutzerinnenschaft von Gendermaßnahmen zumeist als vielfältiger beschrieben, so werden Internationalität, Geschlecht, soziale, ethnische und kulturelle Herkunft/Migrationshintergrund sowie Bildungshintergrund als Diversitätsmerkmale benannt. Zudem wird in den MINT-Fächern eine

³⁷ Bei der Erhebung von Zahlen und Auskünften ist kritisch zu prüfen, welche Zahlen erhoben werden, wozu diese erhoben werden und was aus diesen geschlossen wird. Bspw. können sich aus Erhebungen Argumentationsstrategien ergeben. Über Abbruchquoten sind Hochschulleitungen evtl. argumentativ für bestimmte Maßnahmen zu gewinnen.

Unterrepräsentanz von Frauen bei Studierenden und Dozierenden vermerkt. Im sozialwissenschaftlichen Bereich wird hingegen eine Überrepräsentanz von Frauen im Studium angeführt und erst in höheren Positionen eine Unterrepräsentanz von Frauen sowie mehr Studierende mit Kind als in anderen Bereichen konstatiert.

Ausgehend von diesen unterschiedlichen Ausgangssituationen werden auch verschiedene fachkulturspezifische Bedarfe an genderbezogenen Maßnahmen festgestellt:

„Bei MINT-Fächern besteht u.a. ein besonderer Bedarf, da das Berufsleben oft noch sehr männerdominiert ist. Probleme bestehen z.B. bei Bauingenieurinnen im Umgang mit Bauarbeitern, aber auch in anderen rein männlichen Teams. Spezielle Unterstützung ist auch bei der Karriereförderung wichtig, da Führungsfunktionen häufig durch Networking (meist rein männliches) neu besetzt werden“ (G Nr1, Gl.4).

Fachbereichsspezifische Anliegen seien die Vernetzung innerhalb der Hochschulen, aber auch in die Berufswelt, die Förderung der Wertschätzung und Akzeptanz von Frauen im MINT-Bereich, ebenso wie die Gewinnung von mehr Männern für ein sozialwissenschaftliches Studium, ohne dabei die spezifischen Motivationen von Frauen für ein solches Studium zu ignorieren.

Als fachkulturspezifisch wird zudem ein Wissen um und Bewusstsein für Genderbelange ausgemacht. Wissensbestände und -strukturen seien je nach Fachgebiet unterschiedlich stark androzentrisch.

„Ich gehe davon aus, dass dieses Wissen [größer, Anm. d. V] und der offene Widerstand dagegen in den Sozial- und Geisteswissenschaften geringer sind als im MINT-Bereich“ (F Nr6, Fl.2).

Die These, dass Fachkulturen im MINT-Bereich weniger gendersensibel sind, bestärken die Beobachtungen, dass Frauen dort im Studium keine „Sonderunterstützung“ möchten, um nicht defizitär zu erscheinen, und Angestellte mit Kind teilweise gemobbt würden bzw. sich eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie generell, auch für Männer schwierig gestalten. Erfahrungen, dass sich MINT-Frauen schließlich in der Berufseinstiegsphase mitunter mit Gleichstellungsproblematiken konfrontiert sehen und folglich Unterstützung wünschen, lassen die Schlussfolgerung zu, dass die beschriebene Fachkultur auf dem Arbeitsmarkt sogar noch stärker als im Studium Wirkung zeigen kann.

Auch werden Fachkulturen und ihre jeweiligen geschlechtsspezifischen Strukturen in wirtschaftlichen und gesamtgesellschaftlichen Verhältnissen verortet. So wird beanstandet, dass bspw. besserer Lohn für die Soziale Arbeit bezahlt werden müsste. Dadurch könnte sich die Attraktivität des Berufsfeldes steigern, vor allem aber trage dies zu einer Aufwertung der entsprechenden Tätigkeiten bei.

Neben fachkulturspezifischen Anliegen werden fachkulturübergreifende Bedarfslagen ausgemacht. Als solche werden vornehmlich die klassischen Anliegen der Gender-Gleichstellungsarbeit benannt (Kap. 3.1.3

und 3.2.1). Zusätzlich sei eine Sensibilisierung bezüglich der Diskriminierungen von Frauen und LGBTIQ*³⁸ notwendig.

Eine weitere Position konstatiert, dass die Bedarfe an genderbezogenen Maßnahmen in allen Fachbereichen bestehen, es aber fachkulturspezifischer Implementierungsstrategien für Gleichstellung bedürfe. Grundsätzlich sei es die Aufgabe von Gleichstellungsmaßnahmen, für Geschlechterstereotype zu sensibilisieren, diese zu durchbrechen, individuelle Lebenslagen zu berücksichtigen und gleichberechtigte Lehr- und Lernbedingungen zu ermöglichen. Dazu könnten aber fachbereichsspezifische Argumentationen dienen.

„Wie diese Strategien umgesetzt werden, könnte fachkulturell unterschiedlich erfolgreich sein (z.B. empirisch basierte, effizienzorientierte Argumente in MINT, Appelle an die professionelle Haltung, Ethos und Reflexion im Sozialwesen) (...) Die Spezifik der Strategie hängt von den gesamten Bedingungen ab – und damit meine ich nicht, dass es in MINT nur um Erhöhung der Frauenanteile geht und in Sozialwiss. um Erhöhung der Männeranteile – sondern Ziel ist die Auflösung androzentrischer Wissenschaftsstrukturen und Wissensvorräte – an deren Reproduktion sind Frauen wie Männer beteiligt“ (F Nr5 Smykalla, FII.2).

Problematisiert wird in diesem Zusammenhang, dass Fördermaßnahmen oftmals ausschließlich oder vornehmlich im MINT-Bereich angesiedelt sind. Sozial- und Kulturwissenschaftsstudentinnen bräuchten jedoch auch oder gerade Berufseinstiegs-Mentoring und ähnliche Unterstützung.

Letztlich zeigen sich im für Hochschulen zentralen Bereich der unterschiedlichen Fachkulturen vielfältige Bedarfe, gender-diversity-sensible Maßnahmen voranzubringen, sowohl genereller Art wie bspw. eine Sensibilität für Genderbelange zu schaffen als auch fachbereichsspezifischer Art, etwa besondere Argumentationsstrategien anzuwenden. Für die Durch- und Umsetzung solcher gender-diversity-sensibler und bestenfalls intersektional gedachter Praktiken und Diskurse sind, in der Gleichstellungsarbeit wie im gesamten Hochschulbereich, die ausführenden Akteur_innen von Bedeutung.

3.2.7 Gender-Diversitykompetente Akteur_innen

An Hochschulen finden sich zahlreiche Akteur_innen in verschiedenen Bereichen, die potentielle Multiplikator_innen für gender-diversity-orientiertes (intersektionales) Denken und Handeln sind. Das Personal an Hochschulen ist jedoch mehr oder weniger für Benachteiligungen sensibilisiert. Gleichstellungsakteur_innen können hier aufgrund ihrer Expertise eine Schlüsselfunktion einnehmen, sind dadurch aber zugleich mit speziellen Herausforderungen konfrontiert.

³⁸ LGBTIQ* steht für Lesbian Gay Bi Trans Inter Queer/Questioning. Das Sternchen verdeutlicht die Unabgeschlossenheit der Aufzählung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt.

So haben sie oftmals eine „Sandwich-Position“ in den Machtverhältnissen zwischen den Adressat_innen, etwa Studierenden und Mitarbeiter_innen, und der Hochschulleitung oder anderen Hochschulangehörigen inne. Gegenüber den Adressat_innen mit diversen strukturellen Benachteiligungen zusätzlich zu Gender befinden sie sich ggf. in einer privilegierten Position. Gegenüber der Hochschulleitung und anderen Hochschulangehörigen sehen sie sich ggf. mit geringer Akzeptanz konfrontiert.

„(...) Ich weiß aus eigener Erfahrung, dass die Gleichstellungsarbeit von außen immer wieder angezweifelt und untergraben wird – und auch die Gender Studies werden von außen immer wieder in ihrer Legitimität angefeindet, das sollte aber nicht davor bewahren, reflexiv mit eigenen Ausschlüssen umzugehen und sich zu öffnen für die Kritik derjenigen, die sich ausgeschlossen und nicht mitgemeint fühlen“ (F Nr5 Smykalla, F IV.5).

In einer selbstreflexiven und sensibilisierten Haltung als Akteur_in der Gender-Gleichstellungsarbeit wird angesichts der benannten Machtverhältnisse Potential gesehen, um eine förderliche Basis für intersektionale Gender-Gleichstellungsarbeit zu schaffen – sowohl in Bezug auf den Umgang mit Adressat_innen als auch in Bezug auf die Hochschulleitung und andere Hochschulangehörige.

Allerdings sind kompetente Gleichstellungsakteur_innen allein nicht ausreichend für eine diskriminierungskritische und gender-diversity-orientierte Hochschulkultur. Basis für eine solche Haltung ist eine Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung für Gender und Diversity bei allen Hochschulangehörigen, bei Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten. Denn das Auftauchen von Diversitätsmerkmalen bedeutet eben nicht zwangsläufig Unterstützungsbedarfe auf Seiten der „Merkmalsträgerinnen“ (der „Markierten“), sondern stellt die Einrichtungen samt Personal vor Herausforderungen.

„Ein ‘Problem’ kann jedoch das Kopftuch oder eher noch die Vollverschleierung bei Studentinnen sein. Hier gibt es immer mal wieder Lehrende, die Schwierigkeiten haben hiermit umzugehen“ (G Nr11, GII.4).

Hier lässt sich ein Perspektivwechsel erkennen, weg von einer Defizitgleichsannahme seitens der Adressatinnen, hin dazu, dass ein Entwicklungsbedarf bei den Dozierenden ersichtlich wird. Ein geschulter gender-diversity-bewusster Umgang könnte dazu führen, dass in Interaktionen und Maßnahmen multiple Gender- und Diversity-Dimensionen und daraus entstehende Bedarfslagen mitgedacht werden und diese auch situativ und themenspezifisch gehandhabt werden können.

Nicht zuletzt spielen für kulturelle Veränderungsprozesse sowohl Sprache als auch Bilder eine wichtige Rolle. Sie sind maßgeblich an der Herstellung und Vermittlung von Praktiken/Interaktionen und Diskursen beteiligt und beeinflussen nachhaltig das Denken und Handeln. Die Rede von „Jungingenieuren“ sei bspw. nicht nur gender-unsensibel sondern grenze auch ältere Absolvent_innen aus. Das Aufzeigen vielfältiger (Vor-)Bilder trage hingegen zu einer Sensibilisierung für intersektionale Verschiedenheiten – auch innerhalb

und außerhalb von Gruppen – bei.

„Es geht auch um Entdramatisierung. Wichtig ist vor allem, dass man sensitiv mit der Thematik umgeht und Vorbilder aus allen Bereichen zeigt (etwa die muslimische Mathematikerin, den Lehrer aus der Arbeiterklasse) und verschiedene Gruppen bei den Vorbereitungen z.B. Informationsangeboten bedenkt“ (F Nr2, FII.5).

Für die Integration intersektionaler gender-diversity-sensibler Perspektiven in die hochschulischen Strukturen und Kulturen spielen also das Wissen, die Einstellungen und die Handlungen sowie die statusabhängigen Handlungsmöglichkeiten aller Hochschulangehörigen eine zentrale Rolle. Daher liegt Potential darin, Genderwissen und -kompetenzen zu vermitteln und möglichst viele Mitwirkende in allen hochschulischen Bereichen zu gewinnen, um perspektivisch institutionelle und diskursive Barrieren nachhaltig abzubauen. Gleichstellungsakteur_innen können hier durch ihre spezifische Expertise eine wichtige Multiplikator_innenfunktion einnehmen, indem sie chancengerechtigkeitsbezogene Diskurse und Praktiken initiieren, durchführen und letztlich somit stärken. Dafür könnte es gewinnbringend sein, ihre Funktion und Position entsprechend aufzuwerten, mit „Handlungsmacht“ auszustatten und ihre Expertise in Hochschulentwicklungsprozesse verbindlich einzubinden.

4. Fazit

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Studie zusammengefasst und unter punktuelltem Bezug auf die Fachliteratur diskutiert.

Das Ziel der Studie ist es, intersektionale Impulse für die Gender-Gleichstellungsarbeit an Hochschulen zu eruieren und mögliche Potentiale für eine intersektionale Weiterentwicklung auszumachen. Dafür wurden vorhandene Konzepte gesichtet und eine Expert_innen-Befragung unter Gleichstellungspraktiker_innen und Gender- bzw. Intersektionalitätsforscher_innen durchgeführt.

4.1 Klärung des Verständnisses von Intersektionalität

Bei der Auswertung der Befragung wird implizit ersichtlich, dass es kein einheitliches Verständnis von Intersektionalität, sondern vielmehr unterschiedliche Auffassungen davon gibt (Kap. 3.1.5, Kap. 3.2.1, Kap. 3.2.4). Diese Erkenntnis spiegelt möglicherweise die inzwischen relativ breite Debatte um Gender-Diversity-Intersektionalität wieder und verweist zugleich auf die hohe Komplexität der Thematik (Smykalla/Vinz 2012; Bereswill/Degenring/Stange 2015).

Grundsätzlich lässt dieser Befund erkennen, dass es sich für die Gleichstellungspraxis wie auch für die

Gender-/Intersektionalitätsforschung empfiehlt, zu klären, welches Verständnis davon vorliegt, wie Gender und Diversity theoretisch zueinander ins Verhältnis gesetzt werden können und welcher Ansatz verfolgt wird. Erst in einem weiteren Schritt sollten daraus Maßnahmen abgeleitet werden.

Wenn mit Gruppenkategorien gearbeitet wird, bestehen unseres Erachtens in diesem Praxisfeld vier Möglichkeiten, Gender und Diversity anzugehen und mit Intersektionalität zu verknüpfen oder eben nicht. Dies lässt sich in einer Vierfelder-Matrix verdeutlichen, die sich anbietet, um den eigenen Ansatz zu reflektieren. Dabei gehen wir von keinem starr deduktiven oder induktiven Vorgehen aus, sondern plädieren eher für ein methodisches Wechselspiel im Verlauf der Konzeption/Forschung. Auch wenn sich intersektionale Phänomene erst in der und durch die Praxis realiter gestalten und daher nicht statisch kategorisieren lassen (Knapp 2008; Smykalla/Vinz 2012, 13), könnte eine solche etappenweise Klärung hilfreich sein. Die praktische Umsetzung von Maßnahmen wäre dann immer noch herausforderungsvoll, hätte aber eine klarere Orientierungsrichtung (Tabelle 1).

Tabelle 1: Schema (nicht-)intersektionaler Gender- und Diversity-Ansätze

	Gender	Diversity
nicht-intersektional	Gender, nicht intersektional: bspw. Frauen werden als homogene Gruppe konstruiert, indem sie ausschließlich unter der Brille „Frausein“ adressiert werden.	Diversity, nicht intersektional: verschiedene Gruppen wie Erststudierende, Frauen, Migrant_innen werden als homogene Gruppen mit je einem unterscheidenden Diversitätsmerkmal nebeneinander gesehen („additive“ Vielfalt).
intersektional	Gender, intersektional-intrakategorial: die Vielfalt sowie unterschiedliche Privilegierungen und Benachteiligungen unter bspw. Männern wird beachtet. In Frauenfördermaßnahmen wird Diversität unter Frauen mitgedacht.	Diversity, intersektional-interkategorial: verschiedene Differenzkategorien werden miteinander verschränkt gedacht und Maßnahmen dementsprechend nicht auf eine Kategorie hin ausgerichtet.

Quelle: eigene Darstellung

Bei der vorliegenden Untersuchung liegt der Fokus auf einer intrakategorialen Betrachtung – der Integration von intersektionalen Aspekten in die Gender-Gleichstellungsarbeit. Grundsätzlich befürworteten die Befragten diese und sehen darin bereichernde Potentiale. Bei der konkreten Umsetzung zeigen sich aber unterschiedliche „Baustellen“ inhaltlicher wie formaler Art und es existieren erst wenige Good-Practice-Beispiele (Kap. 3.1.5).³⁹

³⁹ Neben den in der Befragung genannten Beispielen (vgl. Kap. 3.1.5) sind als weitere Good-Practice-Beispiele für intersektionale

4.2 Relevanz klassischer Diversitätskategorien und begründete Reduktion in Praxis

Für die Konzeptionierung von Programmen wird in der Theorie und in den Sensibilisierungsprogrammen für Lehrende und Beschäftigte ein allumfassendes Verständnis favorisiert, d.h. es sollen möglichst alle Differenzkategorien bedacht werden. In der Praxis kann hingegen noch nicht gänzlich darauf verzichtet werden, sich auf Diversitätskategorien zu beziehen, da die Gestaltung von Maßnahmen sonst nicht realisierbar und praktikabel ist. Daher bedarf es einer begründeten Beschränkung. Hinsichtlich der Frage, welche Kategorien zu beachten sind, um Gender-Diversity-Gleichstellungsarbeit zu operationalisieren, ließ sich die Tendenz erkennen, dass die klassischen Diversitätskategorien in Anlehnung an das AGG („Big 6“) zuzüglich der Kategorie sozioökonomische Herkunft/Klasse, in Kombination mit weiteren Kategorisierungen wie „Menschen mit Sorgeverpflichtungen“, als relevant erachtet werden (Kap. 3.2.2).

Bisher wird sich bei der Gestaltung von Maßnahmen in Kombinationslösungen zumeist auf wenige bestimmte Kategorien bezogen, bspw. auf Frauen mit Fürsorgeverantwortung, Student_innen ohne akademischen Hintergrund o.ä. (Kap. 3.1.3, Kap. 3.1.4 und Kap. 3.2.1). Dabei wird deutlich, dass ein Ungleichgewicht in der Beachtung einzelner Diversitätskategorien existiert, insbesondere Behinderung/Chronische Krankheit, Alter, Religion/Weltanschauung und geschlechtliche Orientierung/sexuelle Identität bleiben bisher häufig außen vor. Auch wird der Fokus von Maßnahmen und Strategien an Hochschulen oft auf das wissenschaftliche Personal gerichtet, sollte aber eigentlich alle Hochschulangehörigen inkludieren.⁴⁰

An dieser Stelle wird ersichtlich, dass es eines umfassenderen Wissens über Gender-Diversity-Verhältnisse an Hochschulen bedarf. Weitergehende Erhebungen, etwa qualitative Befragungen oder Datenerfassungen nach erweiterten Diversity-Kategorien neben Gender, könnten hier hilfreich sein, um mehrdimensionale und komplexe Situiertheiten zu erkennen und darauf aufbauend Maßnahmen zu entwickeln. Gegenwärtig ist die begründete Auswahl und Gewichtung von Kategorien für die Konzeptionierung von Projekten noch unabdingbar und wirkt sich auf die Angebotsgestaltung aus.

4.3 Bedarfs-/themenorientierte und bedingt zielgruppenfokussierte Angebote

Insgesamt überwiegt bei den Befragten deutlich ein kritisches Bewusstsein für potentielle Stigmatisierungsgefahren durch zielgruppenspezifische Benennungen und damit einhergehende Stereotypisierungen.⁴¹ Um pauschalisierende Fremdzuschreibungen und Gruppenkonstruktionen zu vermeiden, wird postuliert, sich vor allem an themenspezifischen, kontextabhängigen Bedarfslagen von

Gleichstellungsaktivitäten u.a. zu nennen: das Projekt „Lebensweg inklusive: KompetenzTandems für Studentinnen mit und ohne Behinderung“ des Hildegardis-Verein e.V., das von 2013-2016 lief (Hildegardis-Verein e.V. 2016); das Mentoring-Programm „enterscience für Studierende mit Migrationshintergrund“ an der Universität Bremen, das sich an Nachwuchswissenschaftler_innen mit Migrationshintergrund richtet, mit Fokus auf Geschlechterparität (Universität Bremen 2012b).

⁴⁰ Diese Ergebnisse entsprechen auch den Befunden von ADS 2012, 126; Klein 2012, 173; Buß/Buß 2015.

⁴¹ Zu Stigmatisierungsgefahren siehe u.a. Fröse et al. 2012, 124.

Studierenden oder Hochschulangehörigen zu orientieren und Angebote dementsprechend zu gestalten. Denn eine strikt themenbezogene Ausschreibung (bspw. Schreibwerkstatt) ermöglicht eine positive Selbstverortung der Adressat_innen (Kap. 3.2.3).⁴²

Zugleich werden unterschiedliche Bedarfslagen bei verschiedenen Frauen und mehrdimensionale Benachteiligungsformen aufgrund von unterschiedlichen Diversitätskategorien, Lebenslagen oder Tätigkeitsbereichen – und damit verbunden auch unterschiedlich „bedürftige“ Zielgruppen von Frauen – benannt. Vor allem in Bezug auf soziale bzw. akademische Herkunft/Klasse und Migrationsgeschichte werden in Kombination mit Geschlecht Unterstützungsbedarfe ausgemacht.⁴³ Dadurch werden Mehrfachdiskriminierungen ebenso wie Differenzen unter Frauen ersichtlich (Kap. 3.1.4 und Kap. 3.2.1).⁴⁴

In den Befragungen und im BuKoF-Workshop wurden verschiedene Handlungsansätze aufgezeigt, wie mit der Problematik der Zielgruppenorientierung umgegangen werden kann (Kap. 3.2.3). Grundsätzlich wird es für sinnvoll erachtet, die Adressat_innen bei der Maßnahmenkonzeption mit einzubeziehen und von diesen ihre Bedarfslagen und Ressourcen, etwa durch persönliche Gespräche oder durch professionelle Interviews, zu erfragen und in Erfahrung zu bringen, wie diese angesprochen werden möchten.

Zudem wird ein strategisch-flexibler Umgang mit Zielgruppendefinitionen empfohlen: so ist genau abzuwägen, wann und in welchen Kontexten eine Zielgruppenbenennung wirklich unabdingbar ist, bspw. durch Vorgaben in Ausschreibungen oder bei Drittmittelanträgen, und wann davon abgesehen werden kann, etwa bei der Bewerbung von Maßnahmen sowie innerhalb der Projekte. Bei der Werbung für Angebote kann auf zielgruppenspezifische Informationskanäle (bestimmte Netzwerke etc.) geachtet werden oder die Trägerschaft kann entsprechende Signale (Nutzen einschlägiger Verteiler etc.) setzen, um letztlich doch bestimmte Adressatinnen zu erreichen. Wenn bedarfsorientierte Angebote und entsprechende Ausschreibungen beabsichtigt sind, kann die Genderthematik inhaltlich in die Maßnahme integriert werden. Auch können strikt themenspezifische Maßnahmen durch zielgruppenspezifische Einrichtungen, bspw. das Gleichstellungsbüro, angeboten werden. Hierbei wäre die Trägerschaft gender-diversity-sensibilisiert, was einen qualitativen Unterschied zu allgemeinen Angeboten darstellt – jedoch bleibt die Frage offen, ob dann die implizit beabsichtigten Adressat_innen von Gendergleichstellungsaktivitäten auch kommen, oder ob dann privilegiere Personen, bspw. unbeeinträchtigte weiße deutsche junge Männer, die Maßnahmen aufsuchen würden.

Theoretisch ließe sich eine strikt themen- und bedarfsorientierte Herangehensweise am ehesten an einen

⁴² Dies betonen auch Bakshi-Hamm/Lind/Löther 2008b, 110 und Schüller/Götttert/Braukmann 2015, 9f.

⁴³ Vertiefend hierzu vgl. Hormel 2011; Gutierrez y Muhs et al. 2012.

⁴⁴ Bakshi-Hamm/Lind/Löther problematisieren, dass oftmals auf Unterstützungsbedarfe fokussiert wird und selten spezifische Rollenzuschreibungen (vorurteilsbeladene Wahrnehmungen und Behandlungen) seitens der Gleichstellungsakteur_innen aufgrund von herkunftsspezifischen Annahmen über traditionelle Familienbilder von Frauen mit Migrationsgeschichte oder über vorhandene Sprachkompetenzen reflektiert werden (Bakshi-Hamm/Lind/Löther 2008a, 57; Bakshi-Hamm/Lind/Löther 2008b, 111; Bakshi-Hamm 2008, 71).

zielgruppenübergreifenden oder auch antikategorialen Ansatz anschließen – so würde nicht mehr mit Differenzkategorien und einer Zuschreibung zu Gruppen agiert werden, sondern es würden ausschließlich verschiedene Bedarfslagen von Individuen ausgemacht, denen diese sich kontextspezifisch selbst zuordnen könnten.⁴⁵ Allerdings besteht bei diesem Ansatz die Gefahr, dass strukturelle gesellschaftliche Benachteiligungen im Zusammenhang mit bestimmten Kategorien aus dem Blick geraten bzw. nicht mehr benannt werden können. Hinsichtlich der Kategorie Geschlecht sind das etwa die fachspezifische Segregierung der Studienwahl, schlechtere Karrierechancen von Frauen mit Kindern, die übermäßige Anstellung von Frauen auf unteren Positionen in der hochschulischen Verwaltung oder die geschlechterungleiche Besetzung von Professuren. Die gegebenen Verhältnisse an Hochschulen führen u. E. gegenwärtig dazu, dass auf eine differenzierte, situationsabhängige und kontextbezogene Zielgruppenbenennung noch nicht verzichtet werden kann.

4.4 Gender mit Diversity und Extrafokus auf Gender

Eine Verschränkung von Gender- und Diversitystrategien wird von den meisten Befragten für strategisch und inhaltlich sinnvoll erachtet, allerdings nur, wenn gleichzeitig ein Extra-Fokus auf Gendergleichstellung beibehalten wird (Kap. 3.2.4). Das zeigt auch die Auswertung der Gender- und Diversity-Konzepte der vorliegenden Untersuchung. Gender-Maßnahmen und -Konzepte sind weitgehend etabliert. Diversity-Maßnahmen existieren häufig vereinzelt. Ganzheitliche Gender-Diversity-Strategien stehen am Anfang, nehmen jedoch zu, wobei ein intersektionales Verständnis von Gender und/oder Diversity-Gleichstellungsansätzen selten benannt wird. Die Verknüpfung von verankerter Gender-Gleichstellungsarbeit – konzeptionell wie organisatorisch – mit Diversityfragen ist somit in einem sehr dynamischen Prozess begriffen (Kap. 2 und Kap. 3.1.3).

Gründe für eine Verzahnung von Gender und Diversity werden in Ähnlich- und Gemeinsamkeiten inhaltlicher wie formaler Art gesehen. So wird Gender als Teil von Diversity, und auch umgekehrt Diversity als Teil von Gender, gesehen. Zudem gelten Antidiskriminierungsbestrebungen, die Wertschätzung von Vielfalt und ein (mehr oder weniger stark etablierter) gesetzlicher Auftrag für beide Anliegen. Die Extra-Fokussierung von Gender wird insbesondere mit nach wie vor bestehenden strukturellen Ungleichheiten aufgrund von Geschlecht und damit einhergehenden informellen benachteiligenden Prozessen zwischen den Geschlechtern begründet. Zudem müssen bestehende Geschlechterstereotype sowie die Zweigeschlechterordnung und damit verbundene Normierungen dekonstruiert werden. Dabei gilt es, die Vielfalt der Geschlechter, nicht nur Männer und Frauen, zu berücksichtigen (Kap. 3.2.4).

Kritiker_innen einer Verzahnung von Gender & Diversity befürchten vor allem eine Marginalisierung von

⁴⁵ Zu einer dekonstruktivistisch-diskursanalytischen Intersektionalitätsanalyse, im Anschluss an ein antikategoriales Intersektionalitätsverständnis s. Tuijer 2015.

Genderpolitiken durch Diversitypolitiken. Daher ist es notwendig, auf die spezifische Genese und Etablierung sowie auf eigenständige Theorien und Bewegungen von Gendergleichstellungspolitik zu verweisen.⁴⁶ So kann es auch nicht um eine beliebige Verzahnung von Gender mit Diversity gehen, vielmehr bedarf es eines kontextspezifischen intersektionalen Verständnisses von Gender.

Vor dem Hintergrund des konstatierten drohenden Bedeutungsverlusts der Kategorie Geschlecht, sollte ein Einbezug weiterer Diversitätsdimensionen als produktive Ergänzung – im Sinne von Gender mit Diversity – und nicht als Konkurrenz gesehen werden.⁴⁷ Für die praktische Gender-Gleichstellungsarbeit könnte eine intersektionale Diversitätssensibilität/-offenheit gewinnbringende Impulse für die Weiterentwicklung von Konzepten und Maßnahmen geben, indem die Vielschichtigkeit von Benachteiligungen bedacht wird.⁴⁸

4.5 Nachteilsausgleiche sowie strukturelle und (fach-)kulturelle Änderungen

Der Grundsatz einer umfassenden gleichberechtigungsorientierten Gleichstellungspolitik wird als zentraler Rahmen für Gender-Gleichstellungsarbeit an Hochschulen gesehen und beinhaltet Nachteilsausgleiche für bestimmte Gruppen und Individuen ebenso wie Strukturveränderungen innerhalb der Institutionen. Erstere sollten sich perspektivisch erübrigen im Zuge einer für alle diskriminierungsfreien und chancengerechten Hochschule. Gegenwärtig werden jedoch beide Aspekte als unabdingbar konstatiert. Solange strukturelle Benachteiligungen entlang bestimmter Diversitätskategorien – unter anderem entlang von Geschlecht – bestehen, bedarf es auch gruppenbezogener Nachteilsausgleiche (Kap 3.2.5).⁴⁹

In der Gestaltung von personen- bzw. gruppenbezogenen Nachteilsausgleichen wird jedoch Verbesserungsbedarf ausgemacht, bspw. bei der Erhebung von Diskriminierungserfahrungen oder dem Abbau von Hürden beim Hochschulzugang. Auch ist zu prüfen, welche Maßnahmen sinnvoll sind, etwa in Bezug auf das jeweilige Fächerprofil oder den Hochschultypus.⁵⁰

Im Zusammenhang mit Nachteilsausgleichen wird das Phänomen der „konkurrierenden Relevanz“ von Kategorien ersichtlich. Dieses Phänomen verdeutlicht, dass verschiedene Diversitätsdimensionen in

⁴⁶ Da es lange gedauert hat, bis Gender Mainstreaming als „politisches Leitbild“ anerkannt wurde, sei es notwendig, dieses als bottom up- und top down-Strategie mit eigenem Stellenwert, eigener Zuständigkeit und eigenen Ressourcen aufrechtzuerhalten. Vielmehr könne Diversity Management von Gender Mainstreaming oder auch von Disability Management lernen (Klein 2012, 172f). Die Potentiale, die in der Beachtung feministischer Theorie für Diversity-Konzepte liegen, werden geschildert in Knapp 2013.

⁴⁷ Vertiefend dazu s. Blome et al. 2013, 437f/450: Sie begreifen die Infragestellung eindeutiger Kategorisierungen als eine Chance für eine veränderte Praxis. Auf diese Weise werde ein Perspektivwechsel in der Gleichstellungsarbeit möglich, im Sinne eines umfassenden Verständnisses von Gleichstellungspolitik, das Ein- und Ausschlüsse von Geschlechter- und Gesellschaftsverhältnissen reflektiere.

⁴⁸ Blome et al. geben am Beispiel einzelner Diskriminierungsdimensionen und ihren Interdependenzen – wie Heterosexismus und Trans-/Homophobie oder Rassismus – Handlungsanregungen, um mehrdimensionale Diskriminierungen zu erkennen und abzubauen (Blome et al. 2013, 443-449).

⁴⁹ Dieser Befund ist anschlussfähig an die Forcierung einer Antidiskriminierungsperspektive in der (Gender- wie in der Diversitäts-) Gleichstellungsarbeit und -politik, die proaktiv für den Abbau von Ungleichheitsverhältnissen und den Schutz vor Diskriminierung eintritt (Blome et al. 2013, 439; Krell 2013; Klein 2013).

⁵⁰ Vgl. hierzu auch ADS 2013, 173; Buß/Buß 2015, 104.

Konkurrenz zueinander treten können. Bei Stellenbesetzungsverfahren wiegt aufgrund gesetzlicher Bestimmungen bspw. die Kategorie Behinderung im Zweifel mehr als die Kategorie Geschlecht. Hier lässt sich veranschaulichen, dass die Handlungsmöglichkeiten von Gender-Diversitygleichstellungsarbeit unmittelbar mit rechtlichen Vorgaben verknüpft sind. Umgekehrt wird deutlich, wie herausforderungsvoll die rechtlich verbindliche Gestaltung von Nachteilsausgleichsverfahren ist und wie nötig hierfür ein intersektionales Verständnis von Benachteiligungen wäre (Kap. 3.2.5).

Neben punktuellen Nachteilsausgleichen bedarf es struktureller und (fach)kultureller Änderungen, um Gleichstellungsarbeit nachhaltig zu implementieren und Veränderungen anzustoßen, die über die individuelle Ebene hinausgehen. So werden fächerübergreifende geschlechtsspezifische Bedarfslagen und darauf aufbauende Unterstützungsangebote ausgemacht, unter anderem die Sensibilisierung für Diskriminierung von Frauen und LGBTIQ*. Zugleich werden unterschiedliche Fachkulturen mit spezifischen Bedarfslagen festgestellt. Differenzen werden vorwiegend in Bezug auf Genderwissen und -praxen und dem Ausmaß an androzentrischen Strukturen erkannt. Hier werden fachkulturspezifische Implementierungsstrategien als hilfreich erachtet, wie bspw. Argumentationslinien, die sich in den Sozialwissenschaften eher an ethischen und in den MINT-Fächern eher an effizienzorientierten Maximen orientieren könnten (Kap. 3.2.6). Insbesondere im männerdominierten MINT-Bereich könnte so möglicherweise mehr oder weniger subtil vorhandenen normativen Geschlechterdiskursen begegnet werden.

Die Entwicklung von Gender-Diversity-Kompetenz (unter anderem Fähigkeit zur Selbstreflexion, Bewusstsein für Diskriminierungsverhältnisse) bei möglichst vielen Hochschulangehörigen, ist ein wichtiger Baustein für hochschulische Bottom-Up-Veränderungsprozesse. Gender-Diversity-Trainings können entsprechende Kompetenzen vermitteln und Gleichstellungsakteur_innen können zentrale Multiplikator_innen für die Vermittlung antidiskriminatorischer Sicht- und Handlungsweisen sein (Kap. 3.1.1 und Kap. 3.2.7).⁵¹ Nicht zuletzt braucht es für die Umsetzung der auf verschiedenen Ebenen notwendigen (Gender-) Gleichstellungsmaßnahmen ausreichende und verbindliche Ressourcen.

4.6 Bereitstellung von zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen

Quer zu den Befunden, wie sich intersektionale Ansätze inhaltlich wie formal in der Gender-Gleichstellungsarbeit gestalten ließen, tauchte das Thema „Ressourcenprobleme“ auf.⁵² Wiederholt wurde konstatiert, dass für eine fundierte und nachhaltige Gender- und Diversity-Gleichstellungsarbeit an Hochschulen und deren innovative Weiterentwicklung Ressourcen in mehrerlei Hinsicht unabdingbar sind.

⁵¹ Blome et al. formulieren hilfreiche Anregungen zur „Kritischen (Selbst-)Reflexion in der Gleichstellungsarbeit“ (Blome et al. 2013, 440-442).

⁵² In den Befragungen wurde die Ressourcenproblematik hauptsächlich von den Forscher_innen benannt, im BuKoF-Workshop jedoch auch stark aus der Perspektive von Gleichstellungspraktiker_innen.

Nur durch ausreichende Mittel können neben einer breiteren und sicheren strukturellen Verankerung auch Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten eindeutig definiert und letztlich eine Etablierung und Ausweitung der Tätigkeiten und Debatten ermöglicht werden. Befürchtet wird bspw., dass aufgrund von Ressourcenknappheit Diversitätspolitiken Gender-Gleichstellungsarbeit schlucken oder, dass diese den Gendergleichstellungsakteur_innen zusätzlich „aufgedrückt“ werden (Kap. 3.2.4).

Auch für Netzwerkaktivitäten und einen vermehrten – hochschulinternen wie -übergreifenden – Austausch und gleichberechtigten Wissenstransfer zwischen Forschung und Praxis, der von der ganz überwiegenden Mehrheit der Befragten als sinnvoll erachtet und bereits vielfältig praktiziert wird, sind Ressourcen notwendig (Kap. 3.1.2).⁵³ Von Gleichstellungspraktiker_innen wurde das Bedürfnis nach einer niedrigschwelligen, anwendbaren Aufbereitung von Forschungsthemen benannt. Dies erweist sich vor dem Hintergrund des Komplexitätsgehalts von Gender-Diversity-Intersektionalitätsthematiken als herausforderungsvoll. Es könnte jedoch zur Weiterentwicklung von Gender-Gleichstellungsarbeit unter einer intersektionalen Perspektive beitragen, insbesondere vor dem Hintergrund der begrenzten zeitlichen und finanziellen Möglichkeiten von Gleichstellungsakteur_innen, um bspw. wissenschaftliche Konferenzen zu besuchen.⁵⁴

Zudem wurde in verschiedenen Kontexten ein Mangel an Daten und an Wissen um Bedarfslagen ersichtlich. Die Erforschung von Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen – unter besonderer Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht – könnte hilfreich sein, um komplexe Bedeutungszusammenhänge zu ergründen und daraus ggf. spezifische Verknüpfungen einzelner Kategorien ablesen zu können.⁵⁵ Hierfür müssten ebenso zusätzliche Gelder und Stellen zur Verfügung gestellt werden. Nicht zuletzt ist die (Hochschul-)Politik gefragt, ihrem gesetzlichen Antidiskriminierungsauftrag nachzukommen und Hochschulen ausreichend Gelder für bedarfsgerechte Gender- und Diversitäts-Politiken und -Maßnahmen zukommen zu lassen.⁵⁶

4.7 Ausblick

Obwohl noch viele Fragen offen sind, hat sich in der Studie abgezeichnet, dass es einige günstige Bedingungen für die Integration intersektionaler Impulse in die Gender-Gleichstellungsarbeit gibt: Die meisten Befragten befürworteten intersektionale Ansätze. Der mitunter notwendige Klärungsprozess, was darunter verstanden wird, könnte produktive Denk- und Handlungsanstöße mit sich bringen. Erste

⁵³ Die AG Gleichstellung und Geschlechterforschung hat sich auf der 2016 veranstalteten Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum damit befasst, wie Räume und Strategien für eine gegenseitige Weiterbildung in Genderwissen geschaffen werden könnten (Wrede/Pache 2016, 54).

⁵⁴ Auch im Zusammenhang mit der Entwicklung eines gemeinsamen Problembewusstseins hinsichtlich struktureller Diskriminierung und feministischer Anliegen und einer gemeinsamen Kompetenz- und Wissensbasis für professionelle Gleichstellungsarbeit könnten Fragen danach, wie Intersektionalitätsansätze in dieses Wissen integriert werden könnten, fruchtbar gemacht werden (Vollmer et al. 2016, 68f).

⁵⁵ Vgl. hierzu u.a. Klein/Rebitzer 2012.

⁵⁶ Die zur Verfügung stehenden Mittel divergieren je nach Hochschulgröße, Hochschulart (staatlich, konfessionell, privat) oder Hochschultypus. Hochschulen für angewandte Wissenschaften und kleinere Hochschulen haben oftmals weniger Gelder für Gleichstellungsarbeit zur Verfügung als bspw. Universitäten (vgl. Erbe/Schmitt/Lang 2015, 20f; Buß/Buß 2015, 104).

Voraussetzungen für eine entsprechende Weiterentwicklung vorhandener Gender-Diversity-Konzepte und -Maßnahmen bestehen also. Neben der Bereitstellung ausreichender Ressourcen und der Bereitschaft ggf. auch institutionelle Rahmenbedingungen zu verändern, kann das Interesse an gegenseitigem Austausch zwischen Forschung und Praxis zu dieser Weiterentwicklung beitragen. Die allgemeine Tendenz zur Berücksichtigung von Diversity in der hochschulischen Organisationsentwicklung kann als Chance genutzt werden, um auch im Gendergleichstellungsbereich die Verknüpfung mit anderen Diversitätskategorien zu stärken, Frauen somit als heterogene Gruppe zu begreifen. Eine solche Verschränkung von Gender mit Diversität könnte dazu führen, ein intersektionales Verständnis von Gender in breiteren Kreisen zu befördern. Dabei müsste jedoch ein bisher oftmals eher additives Verständnis verschiedener Diversitätskategorien zu einem tatsächlich intersektionalen vertieft werden. Für eine antidiskriminierungsorientierte Gender-Gleichstellungsarbeit ist ein intersektionales Verständnis unabdingbar, um heterogene Subjektpositionierungen und unterschiedlich gelagerte Lebens-, Studien- und Arbeitsbedingungen zu erkennen. Potentiale liegen darin, Gleichstellungspolitikern daraufhin zu befragen, inwiefern weitere Dimensionen von bspw. Rassismus und Klassismus in ihrer Verschränkung mit den Geschlechterverhältnissen wirken. So können realitätsgebundene Bedarfe und darauf aufbauend neue Gleichstellungs-Strategien und -Instrumente ausgelotet werden.

Literaturverzeichnis

- Andresen, Sünne/Koreuber, Mechtild (2009): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Eine Einführung, in: Andresen, Sünne/Koreuber, Mechtild/Lüdke, Dorothea (Hg.): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik, Wiesbaden, S. 19-33.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (Hg.) (2012): Endbericht zum Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Vielfalt Wissen schaffen“, in: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Diskriminierungsfreie_Hochschule_Endbericht_20120705.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abruf: 27.02.2016).
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin, in: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.html (Abruf: 5.11.2016).
- Bakshi-Hamm, Parminder (2008): Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund und ihre Erfahrungen an deutschen Hochschulen, in: Lind, Inken/Löther, Andrea/GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Hg.): Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund (cews.publik 12), in: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-233429> (Abruf: 15.11. 2014), S.62-74.
- Bakshi-Hamm, Parminder/Lind, Inken/Löther, Andrea (2008a): Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund aus der Sicht der Gleichstellungspolitik, in: Lind, Inken/Löther, Andrea/GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Hg.): Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund (cews.publik 12), in: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-233429> (Abruf: 15.11. 2014), S.25-61.
- Bakshi-Hamm, Parminder/Lind, Inken/Löther, Andrea (2008b): Schlussfolgerungen, in: Lind, Inken/Löther, Andrea/GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Hg.) (2008): Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund (cews.publik 12), in: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-233429> (Abruf: 15.11. 2014), S. 109-112.
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (2003): Konstruktion und Dekonstruktion von Geschlecht, in: dies.: Feministische Theorien zur Einführung, 3. Auflage, Hamburg, S.63-102.
- Bereswill, Mechtild/Degenring, Folkert/Stange, Sabine (2015): Intersektionalität als Forschungspraxis, in: dies. (Hg.): Intersektionalität und Forschungspraxis – Wechselseitige Herausforderungen (Forum Frauen- und Geschlechterforschung Band 43) Münster, S. 8-19.
- Bitzan, Renate (2012): Das OHM macht...Vielfalt. Im neuen Kompetenzzentrum Gender und Diversity treffen sich die Fakultäten und Disziplinen, in: OHMJournal, Nürnberg, Sommersemester 2012, S. 38/39.
- Blome, Eva/Erfmeier, Alexandra/Gülcher, Nina/Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity-Management? 2. vollständig überarbeitete und

erweiterte Auflage, Wiesbaden.

Buß, Imke/Buß, Christopher (2015): Diversity Management – auch für Hochschulpersonal? Ergebnisse einer bundesweiten Hochschulbefragung, in: Personal- und Organisationsentwicklung (P-OE), Heft 4/2015, S. 98-105.

Charta der Vielfalt (2013): Diversity Management, in: <http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-management.html> (Abruf: 18.06.2016).

CHE Consult (2012): CHE-QUEST ein Analysetool für das Hochschulmanagement. Studienrelevante Diversität. Kurzbeschreibung einer Methodik und von ermittelten Studierendentypen, Gütersloh.

Combahee River Collective (1982): A Black Feminist Statement, in: Hull, Gloria T./ Scott, Patricia Bell/ Smith, Barbara (eds.): But Some of Us are Brave. Black Women´s Studies, Old Westbury, S. 13-22.

Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, in: The University of Chicago Legal Forum, S. 1241-1299.

De Ridder, Daniela (2012): Diversität wahrnehmen und gestalten – zugleich Chance und Herausforderung, in: De Ridder, Daniela/Jorzik, Bettina (Hg.) (2012): Vielfalt gestalten. Kernelemente eines Diversity-Audits für Hochschulen (in Kooperation mit CHE Consult), Essen.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2015): Gleichstellung in der Wissenschaft, in: <http://instrumentenkasten.dfg.de/> (Abruf: 29.07.2016)

Eggers, Maureen Maisha/Kilomba, Grada/Piesche, Peggy/Arndt, Susan (Hg.) (2009): Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland, 2. Auflage (Erstauf. 2005), Münster.

Erbe, Birgit/Schmitt, Sabrina/Lang, Agnes (2015): Gender-Report Bayern. Zur Gleichstellungssituation an bayerischen Hochschulen – Zusammenfassung und Empfehlungen, München.

Fröse, Marlies W./Kappus, Elke-Nicole/Funk, Julika/Zöhner, Malgorzata (2012): Deutschland: Diversity für Exzellenz, in: Meyerhofer, Ursula/Jeive, Michael (Hg.): Gender und Diversity an Hochschulen: Praxisbeispiele aus Deutschland, Grossbritannien und Norwegen und Empfehlungen zur Umsetzung (n/w Fachhochschule Nordwestschweiz), Brugg/Olten, S. 97-140.

Funk, Lore/Wentzel, Wenka (2015): "Als ich selbst an der Maschine war, war ich erstaunt, wie leicht es ging", in: Micus-Loos, Christiane/Plößler, Melanie (Hg.): Des eigenen Glückes Schmied_in!? Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen, Wiesbaden, S. 135-151.

Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita (1993): Managing Diversity. A Complete Desk Reference and Planning Guide, Mc Graw Hill.

Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (1992): Wie Geschlechter gemacht werden - Die soziale Konstruktion der Zwei-Geschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie (Forum Frauenforschung, Bd.8), Freiburg/B., S. 201-254.

Goethe Universität Frankfurt am Main (o.J.): Diversitykonzept 2011-2014, in: <https://www.uni->

frankfurt.de/47793325/Diversity-Konzept_Homepage.pdf (Abruf: 27.02.2016).

Gutierrez y Muhs, Gabriella/Flores Niemann, Yolanda/Gonzalez, Carmen G./Harris, Angela P. (eds.) (2012): Presumed Incompetent: The Intersections of Race and Class for Women in Academia, Boulder Colorado.

Ha, Kien Nghi (2007): People of Color – Koloniale Ambivalenzen und historische Kämpfe, in: Ha, Kien-Nghi/Lauré al-Samarai, Nicola/ Mysorekar, Sheila (Hg.): re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland, Münster.

Hageman-White, Carol (2013): Intersektionalität als theoretische Herausforderung für die Geschlechterforschung, in: Smykalla, Sandra/Vinz, Dagmar (Hg.): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit (Forum Frauen- und Geschlechterforschung 30) 3. Auflage, Münster, S. 17-30.

Heitzmann, Daniela/Klein, Uta (2012): Zugangsbarrieren und Exklusionsmechanismen an deutschen Hochschulen, in: Heitzmann, Daniela/Klein, Uta (Hg.): Hochschule und Diversity: Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahmen (Reihe Diversity und Hochschulen), Weinheim und Basel, S. 11-45.

Hildegardis-Verein e.V. (Hg.) (2016): Lebensweg inklusive – KompetenzTandems für Studentinnen mit und ohne Behinderung 2013 – 2016 Projektdokumentation, in: http://www.lebensweg-inklusive.de/files/uploads/lebensweg/PDF-Downloads/HV_INKL_Abschlubrosch_komplett-Web.pdf (Abruf: 27.1.2017).

Hormel, Ulrike (2013): Intersektionalität von Geschlecht und Ethnizität: zur Konstitution benachteiligungsrelevanter Unterscheidungen im Bildungssystem, in: Smykalla, Sandra/Vinz, Dagmar (Hg.): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. (Forum Frauen- und Geschlechterforschung 30) 3. Auflage, Münster, S. 216-230.

Integration Team - Human Resources, Gender und Diversity Management, RWTH Aachen (Hg.) (o.J.): Gender und Diversity-Management. Gleichstellungskonzept der RWTH Aachen. Kurzfassung, in: Kurzfassung_Gleichstellungskonzept_IGaD.pdf (Abruf: 21.10.2016).

Klein, Uta (2012): Gleichstellungspolitiken und Diversity-Konzepte an Hochschulen: Probleme oder konstruktive Verbindungen? in: Heitzmann, Daniela/ Klein, Uta (Hg.): Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen (Reihe Diversity und Hochschule), Weinheim und Basel, S. 155-177.

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 (Reihe Diversity und Hochschule), Weinheim und Basel, S. 120-137.

Klein, Uta (2013): Diversityorientierung und Hochschulen im Wettbewerb – Ein Plädoyer für Diversitypolitik, in: Bender, Saskia-Fee/Schmidbauer, Marianne/Wolde, Anja (Hg.): Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen (Reihe Diversity und Hochschule), Weinheim und Basel, S. 79-96.

Klein, Uta (Hg.) (2016): Inklusive Hochschule – Neue Perspektiven für Praxis und Forschung (Reihe Diversity und Hochschule), Weinheim und Basel.

- Krell, Gertraude/Sieben, Barbara (2011): Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil, in: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, 6., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden, S. 155-174.
- Krell, Gertraude (2013): Vielfältige Perspektiven auf Diversity: erkunden, enthüllen, erzeugen, in: Bender, Saskia-Fee/Schmidbauer, Marianne/Wolde, Anja (Hg.): Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen (Reihe Diversity und Hochschule), Weinheim und Basel, S. 61-78.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2008): Kommentar zu Tove Soilands Beitrag, in: querelles-net.de – Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung, 9 (26), in: <http://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/695/703> (Abruf: 3.9.2016).
- Knapp, Gudrun-Axeli (2013): ‚Diversity‘ and Beyond. Vom praktischen Nutzen feministischer Theorie, in: Bender, Saskia-Fee/Schmidbauer, Marianne/Wolde, Anja (Hg.): Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen (Reihe Diversity und Hochschule), Weinheim und Basel, S. 32-60.
- Knoblich, Aniela (2015): „Diversity schluckt Gleichstellung - oder doch nicht? Ansätze für ein produktives Miteinander und Gründe, warum es nicht funktioniert“, in: http://www.bukof.de/tl_files/Jahrestagung/jt15_Knoblich-Diversity.pdf (Abruf: 5.11.2016).
- Leuphana Universität Lüneburg (2014): Gleichstellungskonzept und Dokumentation der Gleichstellungsmaßnahmen, in: http://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/pdf/Praesentationen/Gleichstellungskonzept_2014.pdf (Abruf: 27.2.2016).
- Lutz, Helma/Wenning, Norbert (2001): Differenzen über Differenz. Einführung in die Debatten, in: dies. (Hg.): Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft, Opladen, S. 11-24.
- Mayring, Philipp (2002): Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zum qualitativen Denken, 5. Auflage, Weinheim und Basel.
- Mayring, Philipp (1995): Qualitative Inhaltsanalyse, in: Flick, Uwe/von Kardorff, Ernst/Keupp, Heiner/von Rosenstiel, Lutz/Wolff, Stephan (Hg.): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen, 2. Auflage, Weinheim, S. 209-212.
- Paulitz, Tanja/Hey, Barbara/Kink, Susanne/Prietl, Bianca (2015) (Hg.): Akademische Wissenskulturen und soziale Praxis. Geschlechterforschung zu natur-, technik- und geisteswissenschaftlichen Fächern (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Band 42), Münster.
- Schüller, Elke/Götttert, Margit/Braukmann, Stephanie (2015): „Ich habe nie gelernt, dass das nur etwas für Jungs ist.“ Studentinnen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge an Fachhochschulen und ihre Perspektiven auf ein männerdominiertes Studien- und Berufsfeld. Ergebnisse einer qualitativen Studie an hessischen Fachhochschulen, hrsg. von gFFZ - Gender und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen (Forschungsberichte des gFFZ, Band 7), Frankfurt a. M.
- Smykalla, Sandra/Vinz, Dagmar (2011): Einleitung. Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitiken vor neuen theoretischen, methodologischen und politischen Herausforderungen, in: dies. (Hg.):

Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit (Forum Frauen- und Geschlechterforschung Band 30), Münster, S. 7-16.

Spivak, Gayatri Chakravorty (1990): *The Post-Colonial Critic. Interviews, Strategies, Dialogues*, New York.

Technische Universität München (2012): TUM Diversity Code of Conduct, in: <https://www.diversity.tum.de/tum-diversity-code-of-conduct/> (Abruf: 27.07.2016).

Tuider, Elisabeth (2015): Dem Abwesenden, den Löchern und Rissen empirisch nachgehen: Vorschlag zu einer dekonstruktivistisch diskursanalytischen Intersektionalitätsanalyse, in: Bereswill, Mechthild/Degenring, Folkert/Stange, Sabine (Hg.): *Intersektionalität und Forschungspraxis – Wechselseitige Herausforderungen* (Forum Frauen- und Geschlechterforschung Band 43), Münster, S. 172-191.

Universität Bremen (2012a): „Diversity: Vielfalt als Chance erkennen, fördern und gestalten“ Grundlage der Diversity-Strategie der Universität Bremen, in: http://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/single_sites/diversity/Grundlagenpapier_DiversityStrategie_UniBremen_Juni12.pdf (Abruf: 21.1.2017).

Universität Bremen (2012b): enterscience für Studierende mit Migrationshintergrund, in: <http://www.uni-bremen.de/chancengleichheit/e-n-t-e-r-s-c-i-e-n-c-e-fuer-studierende-mit-migrationshintergrund.html> (Abruf:31.10.2016).

Universität zu Köln (2016): Gender und Diversity, in: http://www.portal.uni-koeln.de/gender_diversity.html (Abruf: 31.10.2016).

Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin (2012): *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*, 2. Auflage, Opladen, Berlin, London, Toronto.

Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*, Bielefeld.

Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (WKN) (2013): *Geschlechterforschung. Bericht und Empfehlungen*, Hannover.

Wrede, Brigitta/Pache Illona (2016): Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) 2016, in: *CEWS JOURNAL* Nr. 103, 28.06.2016, S. 53-55.

Vollmer, Lina (2016): Keine Professionalisierung ohne Genderwissen: Zum Wandel der Gleichstellungsarbeit im hochschulischen Reformprozess, *feministische studien* (Heft 1/2016), S. 56-71.