

Berlin, 28.10.2020

„ANTIDISKRIMINIERUNG, GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND DIVERSITÄT KLUG VERBINDEN!“

Podiumsgespräch der LaKoF Berlin am 22.9.2020

Die Veranstaltung setzte die seit 2019 von der LaKoF organisierte Reihe „Gleichstellung an Hochschulen weiterdenken“ fort und stieß auf große Resonanz. Vor dem Hintergrund einer geplanten Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes und aktuellen Debatten um Diversität ging die Veranstaltung Fragen zur Verankerung von Diversität in den Hochschulen nach.

Im bewährten Format des Berliner Dialogs brachte die LaKoF Vertreter*innen aus Politik, Wissenschaft und Hochschulmanagement zusammen. Es diskutierten die Berliner Abgeordneten Eva Marie Plonske (Bündnis 90 Die Grünen) und Tobias Schulze (Die Linke), die Staatssekretärin für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, Barbara König und der Staatssekretär für Wissenschaft und Forschung, Steffen Krach. Die Berliner Hochschulen waren vertreten durch Prof. Dr. Susanne Meyer (Vizepräsidentin HWR Berlin) und Prof. Dr. Angela Ittel (Vizepräsidentin TU Berlin). Als Sprecherin der LaKoF war Dr. Ursula Fuhrich-Grubert (Frauenbeauftragte der HU Berlin) dabei. Die Moderation hatte Dr. Dagmar Simon (EVACONSULT/WZB) inne. Prof. Dr. Gülay Çağlar (Professorin an der FU Berlin für Politikwissenschaft) konnte für einen wissenschaftlichen Input gewonnen werden.

Business Case versus Moral Case für Diversität

Prof. Dr. Çağlar stellte in ihrem Vortrag die beiden grundlegend unterschiedlichen Verständnisse von Diversität vor, die mit den Schlagworten Diversity Management und Critical Diversity gefasst werden. Der Vorteil eines kritischen Diversitätsverständnisses sei, dass dieses durch die Einbeziehung intersektionaler Diskurse anschlussfähig an bereits bestehende Strukturen der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit ist. Ein am Diversity-Management orientierter Diskurs berge hingegen die Gefahr der Vernachlässigung der strukturellen Dimensionen von Diskriminierung und Ungleichheit.

Repräsentanz als Herausforderung

Zentral wurde die Frage diskutiert, wie ein Diversitätskonzept an den Hochschulen die verschiedenen Diskriminierungskategorien repräsentieren kann und gleichzeitig die von Diskriminierung betroffenen Hochschulmitglieder aktiv miteinbezieht. Hier wurde einerseits betont, dass die Repräsentanz von verschiedenen Diskriminierungskategorien notwendig ist, um Sichtbarkeit zu erzeugen. Ohne Sichtbarkeit werden Probleme nicht als solche wahrgenommen und Betroffene von Diskriminierung finden keine Anlaufstelle.

„Wer nicht repräsentiert ist, wird nicht gehört! Auch unser politisches System funktioniert über Repräsentanz. Die Frage ist, wie differenziert repräsentiert wird.“ Eva Marie Plonske

Eine übergeordnete Diversitätsbeauftragung wurde andererseits von den meisten abgelehnt. In der Praxis ist es kaum möglich, alle Diskriminierungskategorien sowie deren intersektionale Verschränkung durch eine*n Beauftragte*n zu repräsentieren. Die Einrichtung einer Beauftragung für jede Kategorie würde die finanziellen Möglichkeiten der Hochschule allerdings deutlich übersteigen.

Das Thema Diversität in seiner Komplexität gemeinsam bearbeiten

Breite Zustimmung fand der Vorschlag der LaKoF, eine ständige Kommission für Diversität der Akademischen Senate einzurichten. Dieses Modell hat den Vorteil, dass verschiedene Akteur*innen zusammengebracht werden und durch die Anbindung an den Akademischen Senat der direkte Austausch mit der Leitungsebene und der notwendige Zugang zu Entscheidungsstrukturen gegeben ist.

„Wir müssen an die Strukturen heran, dafür benötigen wir Kommissionen und Netzwerke an den Hochschulen.“ Barbara König

Die Komplexität von Ungleichheitsverhältnissen sowie deren Überschneidung und Zusammenwirken erfordert die kontinuierliche Zusammenarbeit bereits etablierter Stellen wie den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder den Schwerbehindertenvertretungen, Familienbüros, den AGG-Beschwerdestellen, den Anlaufstellen für psychisch- oder chronisch erkrankte Mitarbeitende oder Studierende, den Studien- und Prüfungsbüros, aber auch die Einbeziehung von Expert*innen und das Erfahrungswissen von Betroffenen.

„Diversität sollten wir als Chance begreifen, in einem solidarischen Netz von Gleichgesinnten gemeinsame Ziele der Antidiskriminierung zu verfolgen.“ Prof. Dr. Gülay Çağlar

Diversität als Handlungsaufforderung ist ein ständiger Prozess

Die Erfahrungen aus der Gleichstellungsarbeit zeigen, dass gesetzgeberische Vorgaben notwendig sind, um Fortschritte bei der Chancengerechtigkeit zu erzielen. Gleichzeitig machte die Diskussion deutlich, dass den Hochschulen ein Gestaltungsspielraum bei der konkreten Umsetzung von Diversität gewährt werden muss. Nur so können sie die für ihre Besonderheiten und die Bedürfnisse ihrer Mitglieder passenden Regelungen erarbeiten.

„Der Wissenschaftsbereich ist im permanenten Prozess der Veränderung, dem müssen gesetzliche Regelungen Rechnung tragen und dabei die Autonomie der Hochschulen berücksichtigen.“

Steffen Krach

Von zentraler Bedeutung ist dabei die Frage, welche Ressourcen für Personal, Expertisen etc. bereitgestellt werden. Die Beschäftigung mit Diversität ist eine Daueraufgabe, gute Konzepte und Beratungsangebote gibt es nicht umsonst. Dabei war für alle auf dem Podium klar, dass die Strukturen und Maßnahmen zur Frauenförderung im bestehenden Umfang beizubehalten sind, denn auch die Gleichstellung der Geschlechter ist noch nicht erreicht. Daraus folgt, dass für Diversität zusätzliche Mittel bereitgestellt werden müssen, um eine kontinuierliche und erfolgreiche Bearbeitung zu ermöglichen.

„Wir müssen Prozesse anstoßen, in denen Diversität immer und letztendlich automatisch mitgedacht wird.“

Prof. Dr. Angela Ittel

Die breite Beteiligung an der Debatte verdeutlicht die Aktualität des Themas und zeigt das Interesse aller Teilnehmenden am gemeinsamen Austausch. Die LaKoF Berlin wird die Veranstaltungsreihe fortsetzen.

Bericht und redaktionelle Bearbeitung durch
Viola Schmitt (Mitarbeiterin der Geschäftsstelle der LaKoF Berlin)