



Umgang mit allgemeiner Gleichstellung/Diversität in den Berliner Hochschulen

Seit der Novelle des BerlHG 1989/90 sind an den Berliner Hochschulen Frauenbeauftragte als Vertreterinnen für die Gleichstellung von Frauen mit umfassenden Beteiligungsrechten (vgl. §59) fest verankert. Mit der Einrichtung der Institution Frauenbeauftragte wurde auf ein zentrales Gerechtigkeitsdefizit reagiert, das bis heute nicht behoben ist. Daher muss diese Beauftragung für die Gleichstellung der Geschlechter in den Hochschulen im bestehenden Umfang erhalten bleiben, so dass auch zukünftig weisungsfrei und unabhängig im Sinne der Betroffenen und für Vielfalt an den Hochschulen Gleichstellung der Geschlechter auf struktureller, kultureller und individueller Ebene bearbeitet und umgesetzt werden kann.

Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Entwicklung seit den 1990er Jahren (Liberalisierung, Pluralisierung, Internationalisierung etc.) stellen auch andere, von gesellschaftlicher Diskriminierung betroffene Gruppen berechnigte Ansprüche auf Gleichbehandlung und umfassende soziale Inklusion (keine Diskriminierung, Familienfreundlichkeit, Barrierefreiheit etc.). Dies bildet sich bereits jetzt im BerlHG ab, wie z.B. in § 4, 9, 11, 18, 22, 28a. Die Hochschulen sind gesetzlich (AGG) zur Antidiskriminierung verpflichtet und haben sich in den Hochschulverträgen der letzten Jahre zur Umsetzung von Diversität bzw. zur Entwicklung einer Diversity Policy bekannt.

Die LaKoF plädiert für die Entwicklung eines intersektionalen¹ Konzepts für emanzipatorische Diversitätsstrategien an den Berliner Hochschulen. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Möglichkeiten der intersektionalen Verschränkung von sozialen Dimensionen unbegrenzt sind. Bezogen auf den europäischen Raum lassen sich jedoch sogenannte Kerndimensionen sozialer Ungleichheit benennen, die rechtlich in der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie geregelt sind. Dies sind: Geschlecht, Alter, Behinderung, Ethnizität/race, Religion/Weltanschauung, sexuelle Identität.² Für Bildungseinrichtungen wie Schulen und Hochschulen ist belegt, dass die soziale Herkunft (z.B. Bildungsferne oder -nähe) eine weitere relevante soziale Dimension darstellt.

Grundgedanke des intersektionalen Ansatzes ist, dass Diskriminierung in der Regel als Mehrfachdiskriminierung vorkommt – aufgrund des Zusammenwirkens verschiedener Dimensionen sozialer Ungleichheit wie z.B. Geschlecht, Migration, soziale Herkunft und Alter.³ Der intersektionale Ansatz nimmt sowohl die Heterogenität innerhalb der einzelnen Kategorien (intrasektional) wie auch das Zu-

¹ Dieser Ansatz ermöglicht einen kritischen Blick auf Ausgrenzung, Diskriminierung und gesellschaftliche Ungleichheit infolge des *Zusammenwirkens* verschiedener sozialer Kategorien.

² Vgl. Eberherr, Helga (2014): Intersektionalität aus der Organisationsperspektive. In: Funder, Maria (Hg.): Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung. Baden-Baden, (369-386), hier S.370

³ Vgl. Projekt „Good Diversity“ FU Berlin, http://www.fu-berlin.de/sites/good-diversity/Was-ist-Good-Diversity_/index.html: 4.9.2017

sammenwirken verschiedener Kategorien (intersektional) in den Blick. Er hat gezeigt, dass die Zuordnung zu Kategorien und deren Relevanz und Wirkung kontextabhängig erfolgt (kontextuelle Bedingtheit). Schließlich verweist er auf die Problematik der erneuten Festschreibung von Personen auf Gruppenkategorien durch Diversitätsstrategien, die an Stereotypen ansetzen und diese reproduzieren. Hieraus folgt: Eine gute Diversitätspolitik muss anti-diskriminierend, anti-essentialistisch, selbstreflexiv sein und bestehende Machtstrukturen hinterfragen.

Die Rahmenbedingungen für Diversitätspolitiken an Berliner Hochschulen im BerlHG absichern

Diversitätspolitiken an den Berliner Hochschulen umzusetzen, die die begründeten Anforderungen erfüllen, setzt (Rahmen)Bedingungen und Strukturen voraus, die ermöglichen, dass über die bisherigen Beauftragten für Frauen (BerlHG §§ 5a, 59) und Studierende⁴ mit Behinderung (BerlHG § 28a) hinaus:

1. Solidarität statt Konkurrenz zwischen Gruppen und Handlungsfeldern gelebt werden kann,
2. ausreichend Ressourcen (Zeit und Geld) zur Bearbeitung der verschiedenen Handlungsfelder zur Verfügung stehen,
3. „Betroffene“ als Expert_innen ihrer Situation einbezogen werden können, d.h. Partizipationsformen und -strukturen geschaffen werden, die dies ermöglichen,
4. die für die jeweilige Dimension erforderliche Kompetenz vorhanden ist und weiter ausgebaut werden kann (Zugang, Weiterbildung),
5. hochschulspezifisch Schwerpunktsetzungen erfolgen können,
6. auf gesellschaftliche Veränderungen (Relevanzverschiebungen) reagiert werden kann.

Als Form erfüllt diese Anforderungen ein Gremium, das wie ein „runder Tisch“, ein „Netzwerk“ oder „Team für Diversität“ aufgebaut ist. Die Kontinuität sollte durch eine Geschäftsführung hergestellt werden, die als Servicestelle die Arbeit des Gremiums unterstützt. Als ausgewiesene Expertinnen für Antidiskriminierungspolitik sollten die zentralen Frauenbeauftragten der Hochschulen federführend an/in dieser Struktur mitwirken.

Im reformierten BerlHG sollten die Einrichtung eines solchen Gremiums und die Absicherung der genannten Rahmenbedingungen aufgenommen werden.

⁴ Da der Fokus auf dem BerlHG liegt, geht es hier zunächst nur um Studierende, nicht um Beschäftigte.