



Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam (Hg.)

Reihe »Atmosphäre der Anerkennung«

Pluralität – Konfliktpotenziale – Chancen

Leitfaden für die Umsetzung
von Diversity an Hoch-
schulen

Gudrun Perko

FHP:~)



Orientierung

1. Auf ein Wort
2. Bedeutungen von Diversity
 - 2.1. Diversity Managing und Managing Diversity als Konzept in Unternehmen der Wirtschaft
 - 2.2. Das Diskriminierungskritische Diversity im Zeichen von Social Justice
3. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
4. Verankerung und Maßnahmen an der FHP
 - 4.1. Gleichstellung und Antidiskriminierung: gegen allgemeine Benachteiligung, sexuelle Belästigung, menschenverachtende Inhalte
 - 4.2. Diversitätsorientierte Maßnahmen im Kontext von Flucht
5. Umsetzung von Diversity an Hochschulen
 - 5.1. Organisationsentwicklungsmodell
 - 5.2. Checklisten für die Umsetzung von Diversity in verschiedenen Handlungsfeldern
6. Fazit
7. Verwendete Quellen
8. Anhang
 - 8.1. Definitionen von Diskriminierungsformen
 - 8.2. Intersektionalität und intersektionale Zugänge
9. Über die Autorin

1. Auf ein Wort

«Während das Thema „Diversity“ an Hochschulen an Bedeutung gewinnt, steht das Thema „Diskriminierungsschutz“ bisher noch eher selten im Fokus von Hochschulen. Verantwortliche im Hochschulbereich tun sich oft damit schwer, Diskriminierung bzw. Diskriminierungserfahrung als Problem anzuerkennen. (...) Hochschulen stehen daher vor der Herausforderung, einen konstruktiven Umgang mit konkreten Diskriminierungserfahrungen von Mitarbeitenden und Studierenden zu finden.»

(Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, S. 3)

«Strong critiques have been made of the uses of diversity by institutions and of how the arrival of the term diversity involves the departure of other (perhaps more critical terms), including equality, equal opportunities and social justice.»

(Ahmed 2012, S. 1)

Die Loslösung von Diversity (Vielfalt, Verschiedenheit von Menschen) und der Umsetzung aus dem Kontext von Diskriminierung und Antidiskriminierung wird den wissenschaftlichen Ausführungen und konzeptuellen Vorschlägen von Diversity nicht gerecht. Im Gegenteil: Diversity im institutionellen Sinne zu bedenken, die Umsetzung in Gang zu

setzen und Schritt für Schritt zu implementieren, bedeutet Maßnahmen gegen (strukturelle) Diskriminierung von bestimmten Menschen und Gruppen in den Blick zu nehmen.

Im Zentrum stehen dabei jene Menschen, die aufgrund bestimmter Diversitätskategorien Benachteiligung, Exklusion und/oder strukturelle Diskriminierung erfahren: aufgrund von Geschlecht (Gender/Queer), Alter, sozialer Herkunft, kulturelle Herkunft (Migration/Flucht), Hautfarbe, psychischer und physischer Verfasstheit, sexuellem Begehren etc. Diesem entgegenzutreten, betrifft nicht nur Maßnahmen zur prozentualen Anhebung jener Personen und Gruppen, die in bestimmten Bereichen unterrepräsentiert oder nicht repräsentiert sind (wie in Leitungspositionen oder auf professoraler Ebene). Maßnahmen im Kontext von Diversity betreffen auch Fragen wie:

- >> *Wer hat überhaupt Zugang zur Hochschule?*
- >> *Wer hat die Möglichkeit der Partizipation in welchen Bereichen einer Hochschule?*
- >> *Welche Personen sind in einer Hochschule sichtbar, welche nicht?*
- >> *Welche Belange werden für welche Personen und/oder Gruppen in einer Hochschule angesprochen, welche nicht?*

- >> *Wer ist mit welchen Diskriminierungen in der Hochschule konfrontiert?*
- >> *Welches Leitbild zeichnet die Hochschule diesbezüglich aus?*

Diversity ernst zu nehmen bedeutet, dass die verschiedenen Bereiche einer Hochschule im Hinblick auf die Setzung notwendiger Maßnahmen analysiert werden. Das geschieht mit einem diskriminierungskritischen Blick auf gesellschaftliche Diskriminierungsverhältnisse, die sich auch in Hochschulen widerfinden. Hochschulintern kann sich dieser Blick auf das Personalmanagement ebenso richten wie auf die Lehre, die Forschung und den Umgang der Hochschulangehörigen untereinander. Gerade in Bezug auf jenen Umgang impliziert die Realisierung von Diversity ein Wissen und Wahrnehmen von (möglichen) Konfliktpotenzialen, die der zunehmenden Pluralität von Lehrenden, Mitarbeitenden und Studierenden geschuldet ist.

Die Fachhochschule Potsdam fokussiert das Ziel, über Qualitätssicherung und Steuerungsmaßnahmen Gleichstellung systematisch als Querschnittsaufgabe in der Struktur- und Entwicklungsplanung umzusetzen. Dabei richtet sich der Blick zunehmend auf Diversity und eine Atmosphäre der Anerkennung, in der Diskriminierungen jeder Art missbil-

ligt werden (vgl. Gleichstellungssatzung §18; Hausord. § 3).

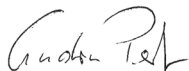
Die vorliegende Broschüre informiert über die Bedeutung von Diversity, gibt einen Einblick in gesetzliche Grundlagen und zeigt exemplarisch Maßnahmen auf, die an der Fachhochschule Potsdam realisiert wurden. Zudem bietet die Broschüre einen Leitfaden für die weitere Umsetzung von Diversity an Hochschulen.

Das Besondere an der vorliegenden Broschüre ist, dass hier – anders als in der eingangs zitierten Passage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes – Diversity in Zusammenhang mit Antidiskriminierungen in den Blick genommen wird.

Für die Redaktion (Korrektorat und Layout) bedanke ich mich bei Katharina Violet (stellvertretende Zentrale Gleichstellungsbeauftragte), Anna Heib und Jennifer Becker (studentische Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro).

Die Checklisten in der Broschüre sind als aktive PDF auf der Webseite der Gleichstellungsbeauftragten als Arbeitsmaterialien erhältlich.

Potsdam, 31. 03. 2016



2. Verschiedene Diversity-Konzepte

Seit geraumer Zeit existieren im deutschsprachigen Raum drei unterschiedliche Diversity-Konzepte. Neben dem Organisationsentwicklungsmodell (siehe Punkt 5.2.) sind diese Diversity Managing bzw. Managing Diversity als Konzept in Unternehmen der Wirtschaft und das Diskriminierungskritische Diversity als Konzept im Kontext von Social Justice. Um Unterschiede und Ähnlichkeiten zu veranschaulichen, werden diese hier kurz skizziert.

2.1. Diversity Managing und Managing Diversity als Konzept in Unternehmen der Wirtschaft

Der Begriff Diversity (Verschiedenheit, Vielfalt, Heterogenität) wird zurzeit eng mit einem wirtschaftlichen Konzept verbunden, das die Bindung von Arbeitskräften an das Unternehmen und die Schaffung neuer Absatzfelder durch die Ansprache von bestimmten neuen Zielgruppen verfolgt.¹ Der Begriff »Management der Vielfalt« wird als Anerkennung und Nutzbarmachung von Vielfalt in Unternehmen

1 Die Annahme, bei Diversity handele es sich um einen neuen Einfall der Wirtschaft, erweist sich als falsch. So sind Diversity-Ansätze in Forschungen der Sozialanthropologie, der Philosophie oder der Sozialwissenschaften etc. weit früher als Differenz- und Pluralitätstheorien bekannt. Auf praktisch-politischer Ebene gab es Diversity-Ansätze in Bürgerrechtsbewegungen oder Frauenbewegungen etc.

definiert (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon 2016; Thomas/Ely 1996; Aretz/Hansen 2002; Becker/Seidel 2006).

Diversity Managing bzw. *Managing Diversity* hat positive Seiten und kann gleichzeitig aus sozialwissenschaftlicher Perspektive kritisiert werden:

- >> *So wird zwar die Vielfalt von Menschen als besondere Chance und als Wettbewerbsvorteil begriffen, doch basiert dies auf zuschreibende Verallgemeinerungen im Hinblick darauf, dass Menschen gemäß ihrer identitären Gruppe (z. B. Menschen gemäß ihrer kulturellen Herkunft, ihres Geschlechtes etc.) jeweils bestimmte Perspektiven und Qualitäten mit sich brächten. Dabei wird die „Differenz in der Differenz“ vernachlässigt, die sich der z. B. kulturellen Identität als vermeintliche Einheitlichkeit in Perspektiven und Qualitäten enthebt.*

- >> *So geht es zwar jeweils innerbetrieblich auch um das Wohlbefinden der Mitarbeiter_innen, doch werden Hierarchien, Verteilung von Ressourcen und Gerechtigkeit, soweit sie Profitinteressen negativ berühren, nicht infrage gestellt.*

>> *So erhalten Menschen zwar Chancen in Bezug auf Arbeitsstellen, von denen sie vorher exkludiert waren, doch steht die Profitmaximierung von Unternehmen im Kontext neoliberal-kapitalistischer Logiken und damit die Nützlichkeit und Leistung in der Vielfaltsverwaltung von Menschen als „Humankapital“ im Vordergrund.*

Gegenwärtige Hochschulen müssen sich u. a. im Zuge des Bologna-Prozesses auch als Unternehmen verstehen.²

Jedoch verfehlen sie ihre Aufgaben auch in Bezug auf Diversity durch »(...) eine Fixierung allein auf Wettbewerb, Ressourcenoptimierung, modernste technische Aktualität der infrastrukturellen Ausstattung und manageriale Stringenz (...), wenngleich diese Merkmale als instrumentelle Dimension ihres Handelns in den demokratischen Prozess von Organisation und Lernen integriert werden müssen.« (Struktur- und Entwicklungsplan der FHP 2020, Präambel 2016, S. 3)

2 Im Zuge dessen existieren nicht wenige Diversity-Managing-Konzepte an Hochschulen und Universitäten, die sich im Sinne der eingangs zitierten Passage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ausschließlich am Diversity-Managing bzw. Managing-Diversity-Konzept orientieren.

Bezogen auf die Implementierung und Umsetzung von Diversity benötigen Hochschulen zwar Organisationsentwicklungskonzepte (siehe Punkt 5.2.), die zweifelsohne einer stringenten Logik, doch keiner bloßen „managerialen Stringenz“ im Sinne eines Optimierungs- und Vielfaltsverwaltungsschemas im Kontext von Menschen als „Humankapital“ folgen können.

2.2. Das diskriminierungskritische Diversity im Zeichen von Social Justice³

Diversity als diskriminierungskritischer Ansatz steht im Zeichen von Social Justice als partizipative Anerkennungs- und Verteilungsgerechtigkeit.

>> Verteilungsgerechtigkeit besagt, eine Gesellschaft und deren Institutionen dahingehend zu gestalten, dass gesellschaftliche Ressourcen so verteilt sind, dass alle Menschen physisch und psychisch in Sicherheit und Wohlbefinden leben können.

3 »Diskriminierungskritische Diversity als Konzept im Kontext von Social Justice bzw. »Diversity als diskriminierungskritisches Konzept« wurde im Rahmen des Ausbildungskonzeptes »Social Justice und Diversity« von Leah Carola und Gudrun Perko entwickelt und etabliert. Eine detaillierte Darstellung findet sich u. a. in Czollek/Perko/Weinbach 2012.

>> *Anerkennungsgerechtigkeit besagt, eine Gesellschaft so zu gestalten, dass niemand individuell, institutionell und kulturell diskriminiert wird, sondern partizipativ sein kann und damit anerkannt wird (vgl. Czollek/Perko/Weinbach 2012).*

Dabei ist Diversity ein Terminus für die Benennung von und den anerkennenden Umgang mit Differenzen zwischen Menschen mit dem Ziel, jene Differenzen zugunsten von Gleichberechtigung und gleicher Partizipationsmöglichkeit ungeachtet ihrer Diversity-Kategorien und ihrer vermeintlichen Nützlichkeit zu enthierarchisieren. Der Begriff Diversity beschreibt ein gesellschaftliches Phänomen und eine Praxis, in der es um die Berücksichtigung von Verschiedenheit, Vielfalt, Heterogenität von Menschen in mehr oder minder homogenen Institutionen und Anwendungen in der Praxis geht (vgl. Czollek/Perko/Weinbach 2012; Czollek/Perko 2015).

Im Zentrum stehen nicht Profitmaximierung und Menschen als „Humankapital“, sondern Menschen, die aufgrund bestimmter, oft zugewiesener Diversitätsmerkmale benachteiligt und exkludiert sind oder (strukturelle) Diskriminierung erfahren. Mit einem diskriminierungskritischen Blick auf gesellschaftliche Macht- und

Herrschaftsverhältnisse müssen Diversitätskategorien als Differenzlinien und gesellschaftliche Regulativa wahrgenommen werden, über die Status und Verwirklichungschancen in positiver oder negativer Weise von Menschen bestimmt werden: kulturelle Herkunft, soziale Herkunft, physische und psychische Verfasstheit, Hautfarbe, Alter, Geschlecht (Gender/Queer), sexuelles Begehren etc.

Diversity-Kategorien korrespondieren mit (strukturellen) Diskriminierungen⁴, denen Menschen in vielfältiger und nicht selten in intersektionaler Weise ausgesetzt sind, wie Abb. 1 zeigt:⁵ Diskriminierung wird im Hinblick auf Ressourcen im Zusammenhang mit Social Justice wie folgt definiert.

>> *Diskriminierung meint die unterschiedliche Verteilung von und den beschränkten Zugang zu Waren, Ressourcen, Dienstleistungen, Anerkennung sowie den eingeschränkten Zugang zu einer vollständigen, gleichberechtigten, gesellschaftlichen Partizipation – basierend auf individueller Zugehörigkeit und Zuschreibung zu*

4 Im Anhang findet sich eine Aufzählung von Diskriminierungsformen mit ihrer jeweiligen Definition.

5 Intersektionalität meint, dass es eine gleichzeitige Wirksamkeit von Ungleichheitsdimensionen bzw. Diversitätskategorien gibt, die Effekte von Diskriminierung negativ potenzieren. Im Anhang finden sich dazu genauere Ausführungen.

Diskriminierungen – Diversität – Intersektionalität

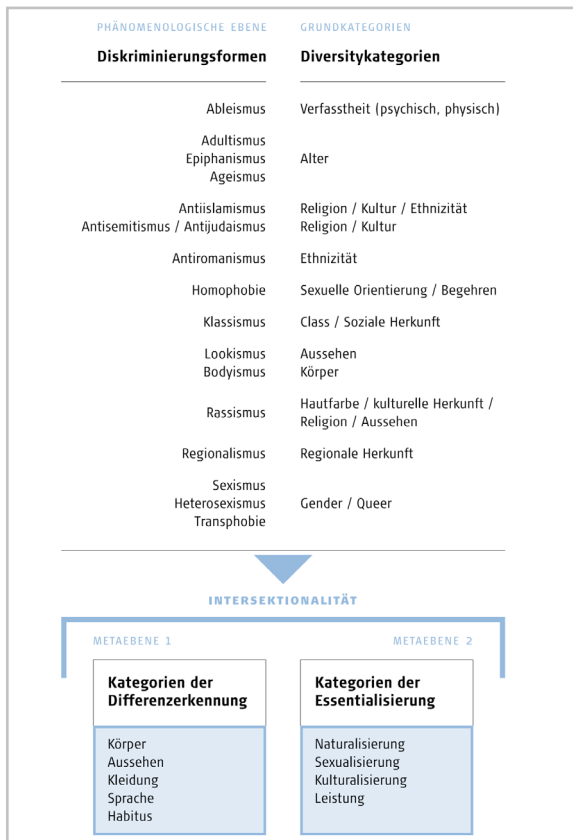


Abb. 1 vgl. Czollek / Perko 2015; Grafikerstellung: nau*design, Barbara Weingartshofer

partikularen, strukturell hergestellten sozialen Gruppen (vgl. Adams/Bell/Griffin 1997; 2. Aufl. 2007).

Strukturelle Diskriminierung gilt hierbei als Ineinanderverwobenheit von Diskriminierung auf individueller, institutioneller und kultureller respektive gesellschaftlicher Ebene (vgl. Czollek/Perko/Weinbach 2012). In der Umsetzung von Diversity ist mit dieser Definition eine Vieldimensionalität verdeutlicht: so sind nicht nur die Hochschule als Institution oder die Hochschulleitung im Sinne eines Top-down-Prinzips gefragt, sondern gleichzeitig einzelne Akteur_innen im Sinne des Bottom-up-Prinzips und im Hinblick auf einen anerkennenden Umgang miteinander.

Diversity bedeutet nicht die „bunte Vielfalt, die uns bereichert“. Diversity an Hochschulen zu implementieren bedeutet vielmehr, sich für jene solidarisch einzusetzen, die Diskriminierung erleben. Es bedeutet, mit einem diskriminierungskritischen Blick verbündet zu sein, in dem die Anliegen der Anderen die je eigenen Anliegen sind. Dabei basiert das Konzept diskriminierungskritischer Diversity auf Social Justice und hat diese gleichzeitig zum Ziel (vgl. Perko/Czollek 2014).⁶

6 Der (möglichen) Entgegnung, hierbei einer Utopie aufzuliegen, mag der Hinweis auf die „konkrete Utopie“ genügen, bei der – trotz auch autopoietischen Institutionen – die einzelnen Akteure eine Rolle spielen.

Hochschulen als Bildungs- und Lernorte sind gesellschaftliche Institutionen und (auch) Spiegel der Gesellschaft, in deren jeweiligen Sphären es immer mehr Handlungsoptionen gibt als (zuweilen) gedacht. Im Kontext dessen verlangt eine (schrittweise) Umsetzung von Diversity an Hochschulen neben einem Organisationsentwicklungskonzept (siehe Punkt 5.2.) immer auch einen diskriminierungskritischen und reflexiven Blick auf gesellschaftliche Verhältnisse.

3. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

„Diskriminierungskritische Diversity als Konzept im Zeichen von Social Justice“ bezieht sich auf das Grundgesetz, die UN-Menschenrechtskonventionen, UN-Behindertenrechtskonvention etc. sowie auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (wobei die im AGG ausgelassenen Diversity-Kategorien wie z.B. die soziale Herkunft aufgenommen wurden). Eine besondere Bedeutung für Hochschulen im Kontext von Diversity hat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das sehr komplex ist und hier nur kurz skizziert wird.

- >> *Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, in Deutschland in Kraft getreten im August 2006, ist die Umsetzung von vier Europäischen Richtlinien und gilt als Schutz vor Diskriminierung.*

- >> *Antirassismus-Richtlinie: Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“⁷ oder der „ethnischen Herkunft“ (ABl. EG Nr. L 180, S. 22).*

- >> *Rahmenrichtlinie Beschäftigung: Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303, S. 16).*

- >> *Gender-Richtlinie: Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum*

7 Dieser Begriff – in der Richtlinie wie auch im AGG verwendet – wird hier mit Anführungszeichen versehen, um zu unterstreichen, dass er eine rassistische Bezeichnung darstellt und eine hergestellte Hierarchie von Menschen anzeigt, indem er Unterschiede in negativem Sinne konstruiert.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) /
Antidiskriminierungsgesetz (ADG)

Bildung
Gesundheits- und
Sozialwesen

öffentlich
angebotene
Güter und
Dienstleistungen

Beschäftigung
Beruf

privatrechtliche
• Massegeschäfte
• Versicherungen

1| Anti-Rassismus-Richtlinie
R 2000/43/EG

2| Rahmenrichtlinie Beschäftigung
R 2000/78/EG

3| Gender-Richtlinie
R 2002/73/EG

4| Richtlinie zur Gleichstellung
der Geschlechter
außerhalb des Erwerbslebens
R 2004/113/EG

Abb. 2 vgl. Czollek /Perko 2015; Grafik: nau*design, Barbara Weingartshofer

beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 269, S. 15).

- >> *Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter außerhalb des Erwerbslebens: Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. Nr. L 373 vom 21/12/2004, S. 37–43).*

Das AGG umfasst unterschiedliche Bereiche, wie Abb. 2 im Überblick zeigt.

Diese Bereiche und Richtlinien beziehen sich im AGG auf sogenannte personenbezogene Merkmale (wie ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung) dahingehend, dass es keine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung und keine Belästigung (inklusive sexueller Belästigung) gegen Personen oder Personengruppen mit jenen spezifischen „personenbezogenen Merkmalen“ geben darf, wie Abb. 3 zeigt. Das Verbot von unmittelbarer bzw. mittelbarer Diskriminierung sowie Belästigung bezieht sich im AGG auf bestimmte sachliche Anwendungsbereiche: u. a. auf die

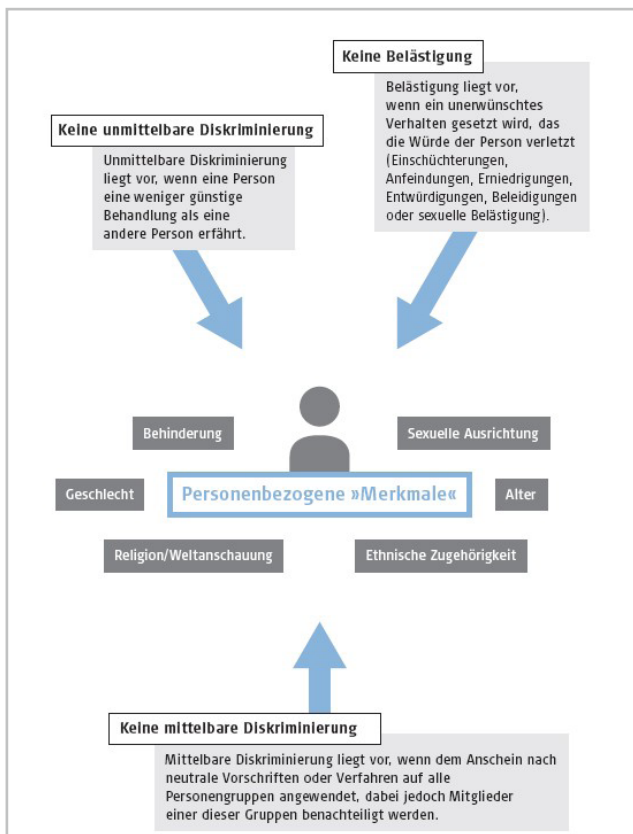


Abb. 3 vgl. Czollek /Perko 2015; Grafik: nau*design, Barbara Weingartshofer

Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu Erwerbstätigkeit sowie für den beruflichen Aufstieg; auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen; auf den Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung, Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung sowie Umschulung und praktische Berufserfahrung; auf den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste; auf Bildung.

Aus dem AGG entstehen Rechte, aber auch Pflichten:

- >> *Aushangpflicht (§12 Abs. 5 AGG: allen Mitarbeitenden muss das AGG zugänglich gemacht werden).*
- >> *Schulungspflicht (§12 Abs. 2 AGG: alle Vorgesetzten und Mitarbeitenden müssen zum AGG geschult werden.*
Sorgfaltspflicht (§12 Abs. 1 AGG: es müssen vorbeugende
- >> *Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung ergriffen werden).*

Für Hochschulen ist das AGG in der Umsetzung von Diversity eine rechtliche Grundlage. Gleichzeitig können sie als diversitätsorientierte Hochschulen unter Einbezug wissenschaftlicher und konzeptioneller Grundlagen mit einem kritisch-reflexiven Blick auf das AGG dieses dahingehend

erweitern, als sie die im AGG fehlenden Diversitätskategorien berücksichtigen.

Hier ein Beispiel:

AGG	Diskriminierungskritisches Diversity-Konzept
–	Soziale Herkunft
–	Aussehen
Geschlecht	Gender / Queer

So sind in Hochschulen indem Bewerbungen ohne Fotos bekannt, um die Auswahl von Bewerbenden neben der fachlichen Qualifikation nicht über Sympathie und Antipathie zu treffen. Bei manchen Hochschulen wurde der Versuch gestartet, Adressen unsichtbar zu machen, die Wertungen über den sozialen Status von Menschen zulassen.

Zudem können Hochschulen unter Einbezug wissenschaftlicher und konzeptioneller Grundlagen das AGG dahingehend erweitern, sie neben einer gendergerechten Sprache umfassender eine nicht-diskriminierende sprich anerkennende Sprache verankern.⁸

⁸ Siehe dazu: Perko, Gudrun: Sprache im Blick. Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch, Potsdam: Fachhochsch., 2012.

Hier ein Beispiel:

AGG	Diskriminierungskritisches Diversity-Konzept
„Behinderung“	Psychische und physische Verfasstheit Menschen mit Beeinträchtigung

Für Hochschulen könnte das z.B. bedeuten, anstelle einer/s „Behindertenbeauftragten“ sprachlich eine/n „Inklusionsbeauftragte/n“ zu etablieren. Bei Ausschreibungen könnte anstelle der Formulierung „Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt“ die Verwendung von „Menschen mit Beeinträchtigungen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt“ etabliert werden. Wesentlich ist dabei zweifelsohne die Verständlichkeit, die möglicherweise bei einer Formulierung wie „die Hochschule ist bestrebt, Inklusion zu fördern“ ob der verschiedenen Verwendungen des Begriffes nicht vermittelbar wäre.

4. Verankerung und Maßnahmen an der FHP

4.1. Gleichstellung und Antidiskriminierung: gegen allgemeine Benachteiligung, sexuelle Belästigung, menschenverachtende Inhalte

Die Fachhochschule Potsdam fokussiert das Ziel, über Qualitätssicherung und Steuerungsmaßnahmen Gleichstellungsmaßnahmen systematisch als Querschnittsaufgabe in der Struktur- und Entwicklungsplanung umzusetzen. Hierbei geht es um die Verankerung von Chancengleichheit und Gleichstellung (u. a. hinsichtlich der Förderung von Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind) oder z.B. um die Verankerung von Gender und Diversity in der Lehre.⁹ Die Fachhochschule Potsdam versteht sich zudem als „Familienfreundliche Hochschule“, die diesbezügliche Maßnahmen umsetzt. Von den 184 Hochschulen, die sich bundesweit am Professorinnenprogramm II beteiligt hatten, wurde das Gleichstellungskonzept der Fachhochschule Potsdam am 4. Juli 2014 durch das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (Projektträger des BMBF, Chan-

9 Zu diesem Thema siehe: Czollek, Leah C./Perko, Gudrun: Eine Formel bleibt eine Formel... Gender/Queer und Diversity gerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz, 2., überarb. Neuaufl., Wien: Fachhochsch., 2015

cengleichheit / Genderforschung) sehr positiv beurteilt. So zählt die Fachhochschule Potsdam zur Spitzengruppe und gilt als herausragendes Vorbild für chancengerechte Hochschulen. Dadurch konnten einerseits neue Professorinnenstellen etabliert und andererseits neue gleichstellungspolitische und familienfreundliche Maßnahmen ergriffen werden. (dazu siehe im Detail: Beantragung Professorinnenprogramm 2013; Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen 2008 im Vergleich zu 2012; Gleichstellungsbericht 2013; Gleichstellungssatzung 2013)

Neben diesen Erfolgen ist für die Frage nach der Umsetzung von Diversity an Hochschulen interessant, einen Blick (exemplarisch) auf die Gleichstellungssatzung und die Hausordnung zu richten.

>> *„Die Fachhochschule Potsdam legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten und Studierenden sowie auf eine gute und vom gegenseitigen Respekt geprägte Arbeitsatmosphäre. Sie befördert die Berücksichtigung geschlechterspezifischer Lebenslagen. Geschlechterbewusstes Handeln soll ein selbstverständliches Handlungsmuster in allen Entscheidungen werden (Prinzip des Gender Mainstreaming)“ (Gleichstellungssatzung 2013, §18).“*

Werden die Bezeichnungen respektvoller bzw. anerkennender Umgang miteinander auf Fragen nach Diversity bezogen, so ist damit nicht zuletzt ein nicht-diskriminierender Umgang angezeigt. Noch deutlicher wird das in der folgenden Passage pointiert:

>> *„Die Fachhochschule wirkt darauf hin, dass diskriminierende Äußerungen und Handlungen bezogen auf alle Geschlechter an der FHP unterbleiben, individuelle Persönlichkeitsgrenzen anerkannt sowie Diskriminierungen jeder Art missbilligt werden.“ (Gleichstellungssatzung 2013, §18)*

Die Betonung, dass Diskriminierungen jeder Art missbilligt werden, verweist auf alle Diversity-Kategorien, aufgrund derer Menschen mit Diskriminierung konfrontiert sind (siehe Punkt 2).

In der Hausordnung der Fachhochschule Potsdam wird eine antidiskriminierende Haltung einmal mehr konkretisiert:

>> *„Im Geltungsbereich dieser Hausordnung ist jede Handlung zu unterlassen, die die Würde von Menschen beeinträchtigt. Insbesondere ist die Verwendung von Kennzeichen mit verfassungswidrigen,*

rassistischen, fremdenfeindlichen, sexistischen oder anderen menschenverachtenden Inhalten untersagt. Bei Zuwiderhandlungen kann ein Hausverbot erteilt werden.“ (Hausordnung der Fachhochschule Potsdam, 24.02.2016, § 3 Verhalten auf dem Gelände und in den Räumlichkeiten der FHP)

Die Fachhochschule Potsdam nimmt ferner explizit die im AGG verankerten Verbote von mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung und der Belästigung auf:

>> *„Die Fragen zum Schutz vor allgemeiner Benachteiligung und sexueller Belästigung und Mobbing regelt das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG). Diese Bestimmungen (insbesondere § 1–3) sind an der Fachhochschule Potsdam öffentlich bekanntzumachen und nach ihrer Maßgabe ist zu handeln.“ (Gleichstellungssatzung 2013, § 19)*

Während es Hinweise gibt, wohin sich Personen bei sexueller Belästigung wenden können, existieren keine in Bezug auf Diskriminierung:

>> *„Die von sexueller Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG) betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich an die*

zuständigen Instanzen zu wenden. Auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt entsprechende Beschwerden entgegen“ (Gleichstellungssatzung 2013, § 19).¹⁰

Einen zentralen Stellenwert nimmt der Verweis darauf ein, dass keine Benachteiligung, sondern Schutz an erster Stelle steht, wenn sich Personen gegen Diskriminierung wehren:

>> „Studentinnen ist analog den geltenden gesetzlichen Bestimmungen ein gleichwertiger Schutz zu gewährleisten. So dürfen Studierende auch nicht benachteiligt werden, wenn sie sich gegen eine sexuelle Belästigung oder andere Diskriminierungen gewehrt oder in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben“ (Gleichstellungssatzung 2013, § 19).

Entgegen der eingangs zitierten Differenzierung zwischen Diversity und Diskriminierungsschutz (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013) zeigt sich in jenen Passagen die Verknüpfung von Diversity mit einer antidiskriminierenden und diskriminierungskritischen Haltung. Zugleich ver-

10 Eine Konkretisierung findet sich in: Perko, Gudrun: Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt sind keine „Kavaliersdelikte“! Strategien zum Umgang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt an der Hochschule, Potsdam: Fachhochsch., 2014

deutlichen Verankerungen an der Fachhochschule Potsdam die Berücksichtigung von Diversity als diskriminierungskritischer Ansatz auf der individuellen Ebene im Umgang miteinander aber auch teilweise auf der institutionellen Ebene im Sinne der Förderung von Personen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dass es hierbei noch Einiges zu verwirklichen gilt, ist evident.

4.2. Diversitätsorientierte Maßnahmen im Kontext von Flucht

Wachsende Herausforderungen in Bezug auf Diversity bringen die zunehmende Diversität von Studierenden, die internationale Orientierung und die zunehmende Zugangsermöglichung von ausländischen Studierenden (vgl. International Office der Fachhochschule Potsdam) mit sich. Im Struktur- und Entwicklungsplan 2020 der Fachhochschule Potsdam werden auch diesbezüglich existierende und geplante Maßnahmen beschrieben (vgl. STEP 2020). Dass die Fachhochschule Potsdam damit nicht nur auf einen „Mangel an Fachkräften im Kontext des demografischen Wandels“ reagiert, zeigt sich im Umgang mit der globalen Situation im Hinblick auf Flucht.

Für geflüchtete Menschen wurden einige Maßnahmen gesetzt respektive Aktivitäten ergriffen, die strukturellen Diskriminierungen entgegensteuern und/oder Unterstützung zur Förderung von Partizipation bieten, u.a.:

- >> *Gasthörer_innenschaft und Nutzung der hochschulischen Infrastruktur, die seit dem Wintersemester 2015/16 an der Fachhochschule Potsdam für geflüchtete Menschen gebührenfrei angeboten werden*

- >> *Beratungsstelle „Here“ (Higher Education for Refugees): 2015 gegründet, um geflüchtete Menschen zu beraten, wie sie ein Studium beginnen oder weiterführen können (initiiert von Hermann Voegen, Vizepräsident für Internationales der Fachhochschule Potsdam)*

- >> *Lehrendenprojekt „Staudenhof“: Erstellung u. a. eines Informationsmaterials „Willkommen in Potsdam. Eine Infobroschüre für Flüchtlinge“ im WiSe 2014/2015 (initiiert von Peter Knösel, Professor am Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften; Birgit Ammann, Professorin am Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften)*

- >> *Projekt „ref.connect“: sucht und vermittelt seit 2015 Sprachmittler_innen für geflüchtete Menschen in Potsdam, um ihnen den Alltag, Behördengänge, Ärzt_innenbesuche etc. zu erleichtern (initiiert von Alice Bergander, Lenemarie Leukefeld, Viola Dix, Leila Matzke, Studierende der Kulturarbeit an der Fachhochschule Potsdam).*

- >> *Projekt „READ“: eine studentische Initiative, die 2016 für geflüchtete Menschen einen Ort des Austauschs, Lernens, Lesens und der Begegnung in den Räumen der Fachhochschule Potsdam eröffnet hat. Finanziert wird das Projekt mit Geldern des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA) und des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur.*

- >> *Supervision und Mediation für ehrenamtlich Helfende: Angebot seit dem Wintersemester 2015/16 in Kooperation mit dem Institut Social Justice und Diversity im Hinblick auf u.a. Überlastungssituationen, Konflikte, Übertragung von Traumatisierung und Möglichkeiten, die Partizipation von geflüchteten Menschen zu fördern (initiiert von Gudrun Perko, Professorin am Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften).*

Herausforderungen im Kontext von Diversity nehmen mit Blick auf gesellschaftliche Verhältnisse und Veränderungen hinsichtlich der verschiedenen Bereiche der Hochschule zu. Die Berücksichtigung der zunehmenden Diversität von Studierenden aber auch Lehrenden und Mitarbeitenden bietet Chancen und erhöht hochschulintern Möglichkeiten des konstruktiven Austausches verschiedenster Perspektiven. Gleichzeitig birgt sie erhöhte Konfliktpotenziale und/oder die Konfrontation mit Diskriminierung. Mit einem diskriminierungskritischen Diversity-Blick wäre hochschulintern die Etablierung einer Ombudsstelle und/oder einer unabhängigen Diversity- respektive Antidiskriminierungsstelle gefragt. Herausforderungen im Kontext von Diversity erhöhen aber auch die Notwendigkeit, aufmerksam auf jene zu sein, die noch keinen Zugang zu einer Hochschule haben.

5. Umsetzung von Diversity an Hochschulen

Unter Einbeziehung rechtlicher Verankerungen und Auflagen für Hochschulen existiert für die Umsetzung von Diversity ein 2006 entwickeltes und nach wie vor aktuelles Organisationsentwicklungskonzept (vgl. Schröder 2006), das hier auf Hochschulen übertragen und modifiziert dargestellt wird. Gleichzeitig sollen Checklisten Anregungen

geben und die Implementierung von Diversity an Hochschulen erleichtern.

5.1. Organisationsentwicklungskonzept

Zur Verwirklichung von Diversity an Hochschulen können sieben Elemente berücksichtigt werden, die im Folgenden skizziert werden.

Bestandsaufnahme

Eine Bestandsaufnahme von Institutionen ist der Ausgangspunkt der Umsetzung von Diversity und meint u. a.: die Innenanalyse als statistische Analyse der bestehenden Vielfalt von Personen an der Hochschule mit Berücksichtigung der Statusgruppen und die Außenanalyse als Analyse der (demografischen) Strukturen der Zielgruppen (Studierende, Lehrende, Mitarbeitende ...).

Zielentwicklung

Die Zielentwicklung orientiert sich am ausgearbeiteten Leitbild von Diversity als Querschnittsaufgabe auf der konzeptionellen und institutionellen Ebene. Analog zum Gender Mainstreaming und zum Gedanken der interkulturellen

Öffnung könnte dieser Auffassung der Gedanke zugrunde liegen, Vielfalt als Mainstream zu verstehen.

Strategieentwicklung

Strategieentwicklung meint der Frage nachzugehen, wie der Weg zum Ziel aussehen könnte. Hier können verschiedene Modelle herangezogen werden, die Antworten auf die Frage geben, wie die Orientierung hin zur Diversityimplementierung an Hochschulen im Hinblick auf konkrete Maßnahmen stattfinden könnte.¹¹ Im Sinne der Strategieentwicklung ist eine Steuerungsgruppe sinnvoll, die sich aus allen Statusgruppen der Hochschule zusammensetzt.

Qualitätsentwicklung

Qualitätsentwicklung meint, Leitlinien für alle Bereiche der Hochschule zu entwickeln. Bei der Qualitätsentwicklung wäre es – analog zum Gender Mainstreaming – wesentlich, das Top-down-Prinzip (als Aufgabe der Leitungsebene) mit

11 Einige Modelle wären: Kraftfeldanalyse (hier werden Personen ausgemacht, die über wesentliche Einflussmöglichkeiten auf Veränderungen verfügen und herangezogen werden können). Promotormodelle/Innovationsmanagement (hier wird unterschieden zwischen Fach-, Macht- und Prozess-Promot_In). Diese Modelle ermöglichen, bei der Strategieentwicklung die Fähigkeiten und die Einflussfaktoren bestimmter Menschen (stakeholder) einzuplanen. Phasenmodelle (sie geben Hinweise, welche Entwicklungsphasen bei der institutionellen Entwicklung hin zu Diversity-Kulturen beobachtet und somit vorgesehen werden können).

dem Bottom-up-Prinzip (als Beteiligung der Mitarbeitenden, Lehrenden, Studierenden ...) zu verknüpfen. Denn so können Erfahrungen und Kenntnisse der Mitarbeitenden aus ihren jeweiligen Fachbereichen einbezogen werden.

Personalentwicklung

Zum Qualitätsmanagement gehört auch die Qualifizierung von Hochschulangehörigen und Mitarbeitenden, weil die Orientierung auf Diversity spezifisches Wissen (z. B. über Diskriminierungsformen, diskriminierende Sprache und Handlungen) und Kompetenzen (z. B. im Umgang mit unterschiedlichen Menschen) erfordert.

Prozessmanagement

Wesentlich ist das Controlling der Umsetzung eines Diversity-Konzeptes in seinen einzelnen Schritten, also kurz-, mittel- und langfristig.

Rahmenbedingungen

Wird Diversity an Hochschulen umgesetzt, so sind Kenntnisse über u. a. das Arbeitsrecht, Sozialhilferecht, Jugendhilferecht, Vereinsrecht, Gender Mainstreaming, Allgemeines Gleichbehandlungsrecht notwendig.

(vgl. Schröder 2006; modifiziert Perko 2016)

Hochschulen können so Diversity über Qualitätssicherung und Steuerungsmaßnahmen systematisch als Querschnittsaufgabe in der Struktur- und Entwicklungsplanung in allen relevanten Handlungsfeldern umsetzen.

5.2. Checklisten für die Umsetzung von Diversity in verschiedenen Handlungsfeldern

Eine diversitätsorientierte Hochschulkultur zu schaffen, bedeutet mittels einer Steuerungsgruppe die einzelnen Bereiche bzw. Handlungsfelder der Hochschule zu analysieren und zu überlegen, wo welche Maßnahmen gesetzt werden können. Für Hochschulen werden dazu – analog zum Familienaudit – kostenpflichtige Auditierungsverfahren angeboten (vgl. De Ridder/Jorzik 2012).

Ungeachtet eines „offiziellen“ Audits sind Checklisten geeignet, um die Implementierung von Diversity an Hochschulen zu unterstützen, die auf dem Schema des oben beschriebenen Organisationsentwicklungskonzeptes basieren und nach hochschulischen Bereichen strukturiert sind. Mit den folgenden Checklisten wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Sie sind vielmehr als Anregung gedacht, indem Fragen in Bezug auf einzelne Hand-

lungsfelder formuliert werden, wie an Hochschulen bereits verankerte Maßnahmen systematisiert gebündelt und weitere Maßnahmen in den Blick genommen werden können.

Checkliste – Vorgehensweise

Überlegungen	
Bildung einer Steuerungsgruppe	<i>zusammengesetzt aus allen Statusgruppen</i>
Bestandsaufnahme	<i>Welche Handlungsfelder an der Hochschule sind für Diversity wichtig? (siehe folgende Checklisten) Wo wurde Diversity bereits umgesetzt? Wo sollen Maßnahmen ergriffen werden?</i>
Zielentwicklung	<i>gemäß des Diversity-Leitbildes</i>
Strategieentwicklung	<i>Beschreibung der konkreten Schritte (kurz-, mittel-, langfristig)</i>
Phaseneinteilung	<i>der einzelnen Schritte und Maßnahmen</i>
Qualitätsentwicklung	<i>Leitlinien für alle Bereiche der Hochschule (siehe folgende Checklisten)</i>
Bildung eines Koordinierungsgremiums	<i>Unterstützend und koordinierend bei Projekten in den einzelnen Fachbereichen und Handlungsfeldern</i>
Prozessmanagement	<i>Controlling (in den einzelnen Phasen)</i>

Checkliste – Zielsetzung

Überlegungen	Maßnahmen	Verantwortlich
Welche Ziele sollen kurzfristig erreicht werden?		
Welche Ziele sollen mittelfristig erreicht werden?		
Welche Ziele sollen längerfristig erreicht werden?		
...		

Nach der Planung der Umsetzung von Diversity-Maßnahmen können die folgenden Checklisten in den einzelnen Handlungsfeldern unterstützen.

Checkliste – Diversityorientiertes Leitbild der Hochschule

Überlegungen	Maßnahmen	Verantwortlich
Wie ist das hochschulische Verständnis von Diversity?		
In welchen Bereichen wird Diversity wie berücksichtigt?		
Inwiefern wird den Forderungen des AGG (Aushangpflicht, Schulungspflicht, Sorgfaltspflicht) nachgekommen?		
Wo ist das Leitbild sichtbar?		
Für welche Bereiche wurden Leitvorstellungen und Handlungskonzepte von Diversity verabschiedet?		
...		

Checkliste – Personalmanagement

Überlegungen	Maßnahmen	Verantwortlich
Welche Themen- und Arbeitsfelder sollen im Kontext der Personalpolitik wie verändert werden?		
Welche diversityorientierten und diskriminierungskritischen Qualifizierungsmaßnahmen gibt es für Mitarbeitende, Hochschulangehörige ...?		
Wohin können sich Mitarbeitende und Lehrende wenden, wenn sie Diskriminierung erfahren (z.B. Arbeitsgruppe)?		
Spiegelt sich die Zusammensetzung der Mitarbeitenden und Studierenden in Bezug auf Diversity wider?		

Checkliste – Gestaltung studentischer Vielfalt

Überlegungen	Maßnahmen	Verantwortlich
Welche Vielfalt zeigt sich an der Hochschule bei Studierenden?		
Studierende mit Migrationsgeschichte		
Studierende aus bildungsbenachteiligten Familien (z.B. „Arbeiter_innenfamilien“)		
Studierende, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen		
Förderung von „Studienpionier_innen“ (Personen, die als erste_r in ihrer Familie ein Studium aufnehmen)		

Studierende mit verschiedenen Geschlechtern (Queer, Transgender)		
Studierende als „Bildungsausländer_innen“		
Welche diversityorientierten und diskriminierungskritischen Schulungen/Lehre gibt es für Studierende?		
Wohin können sich Studierende wenden, wenn sie Diskriminierung erfahren?		
...		

Checkliste – Möglichkeit der Partizipation an der Hochschule

Überlegungen	Maßnahmen	Verantwortlich
Wo können die einzelnen Statusgruppen wie aktiv mitgestalten und mitentscheiden?		
Mitarbeitende		
Studierende		
Lehrende (Professor_innen, akademische Mitarbeitende, Lehrbeauftragte)		
Spiegelt sich die Zusammensetzung der Mitarbeitenden, Lehrenden und Studierenden in Bezug auf Diversity wider?		
...		

Checkliste – Förderung von Personen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind

Überlegungen	Maßnahmen	Verantwortlich
Welche Maßnahmen werden gesetzt, die Personen in den Blick nehmen, die keinen bzw. einen erschweren Zugang zur Hochschule haben?		
In Bezug auf Studierende		
In Bezug auf Mitarbeitende		
In Bezug auf Lehrende (Professor_innen, akademische Mitarbeitende, Lehrbeauftragte)		
...		

Checkliste – Diversityorientierte Lehre

Überlegungen	Maßnahmen	Verantwortlich
In welchen Fachbereichen werden welche diversityorientierten Seminare, Projekte, Vorlesungen ... angeboten?		
Inwiefern ist personell Diversity sichtbar?		
...		

Checkliste – Diversityorientierte Forschung

Überlegungen	Maßnahmen	Verantwortlich
Inwiefern ist Diversity in der hochschulischen Forschung sichtbar?		
Thematisch		
Personell		
...		

Ergänzend zu den aufgezählten Handlungsfeldern an der Hochschule können noch weitere in Bezug auf Diversity bedacht werden, wobei hier wiederum die verschiedenen Statusgruppen, aber auch Fragen der Barrierefreiheit, im Mittelpunkt stehen.

Checkliste – Weitere Handlungsfelder

Weitere Handlungsfelder	Maßnahmen	Verantwortlich
Interne Kommunikation		
Service und Beratung		
Gesundheitsmanagement		
IT und Liegenschaften, Räume		
...		

6. Fazit

Die Implementierung von Diversity in ihrer Vielschichtigkeit an Hochschulen, deren Konkretisierung mit einem Senatsbeschluss verabschiedet werden kann, ist ein Professionalisierungsprozess, in dem Diversity als Kernstück der Qualitätsentwicklung angesehen wird, und es ist ein Prozess, an dessen Ende soziale Gerechtigkeit (im Sinne von Social Justice) stehen kann.

7. Verwendete Quellen

Ahmed, Sara: On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life. Durham [u.a.]: Duke Univ. Press, 2012.

Adams, Maurianne / Bell, Lee Anne / Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook. New York [u.a.]: Routledge, 1997 (2. Aufl., 2007).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.): Leitfaden. Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich. Berlin, 2013.

Aretz, Hans-J. / Hansen, Katrin: Diversity und Diversity-Management im Unternehmen. In: Managing diversity. Hamburg [u.a.]: Lit, 2002.

Becker, Manfred / Seidel, Alina (Hg.): Diversity Management. Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2006.

Bendel, Regine / Hanappi-Egger Edeltraud / Hofmann, Roswitha: Diversität und Diversitätsmanagement. Stuttgart: Kohlhammer, 2012.

Collins, Patricia H.: Its All in the Family.
Intersections of gender, race and nation. In: Hypatia Jg. 13
/1998, Heft 3, S. 62–82.

Crenshaw, Kimberle: Demarginalizing the intersection of
race and sex. A black feminist critique of antidiscrimination
doctrine, feminist theory and antiracist politics. In: Femi-
nism and politics, 2009, S. 314-343.

Czollek, Leah C. / Perko, Gudrun / Weinbach, Heike: Praxis-
handbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training,
Methoden, Übungen. München [u.a.]: Beltz Juventa, 2012.

Czollek, Leah C. / Perko, Gudrun: Eine Formel bleibt eine
Formel... Gender/Queer und Diversity gerechte Didaktik an
Hochschulen. Ein intersektionaler Ansatz. 2., überarb. Aufl.
Wien: Fachhochsch., 2015.

De Ridder, Daniela / Jorzik, Bettina (Hg.): Vielfalt gestalten.
Kernelemente eines Diversity-Audits für Hochschulen.
Essen: Stifterverband für die deutsche Wissenschaft, 2012.

Klinger, Cornelia: Ungleichheit in den Verhältnissen von
Klasse, Rasse und Geschlecht. In: Knapp, Gudrun A./Wetter-
er, Angelika (Hg.): Achsen der Differenz. Gesellschafts-

theorie und feministische Kritik II. Münster: Westfäl.
Dampfboot, 1999.

Knapp, Gudrun-A. / Wetterer, Angelika (Hg.): Achsen der
Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II.
Münster: Westfäl. Dampfboot, 1999.

McCall, Leslie: Complex Inequality. Gender, class and race in
the new economy. New York: Routledge, 2001.

Perko, Gudrun: Sprache im Blick. Leitfaden für einen
geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Potsdam, Fach-
hochsch., 2012.

Perko, Gudrun / Czollek, Leah C.: Das Konzept des Verbün-
det-Seins im Social Justice als spezifische Form der
Solidarität. In: Anne Broden (Hg.): Solidarität in der Migra-
tionsgesellschaft. Befragung einer normativen Gruppe.
Bielefeld: Transcript, 2014, S. 153-166.

Perko, Gudrun / Czollek, Leah C.: Social Justice und Diver-
sity Training: Intersektionalität als Diversitymodell und
Strukturanalyse von Diskriminierung und Exklusion, 2014.
Online unter: www.portal-intersektionalität.de [letzter
Zugriff: 24.03.2016].

Schröer, Hubertus: Vielfalt gestalten. Kann Soziale Arbeit von Diversity-Konzepten lernen?, 2006. Online unter: http://www.i-iqm.de/dokus/vielfalt_leben_und_gestalten.pdf [letzter Zugriff: 24.03.2016].

Thomas, David / Ely, Robin: Making differences matter. A new paradigm for managing diversity. In: Harvard Business Review. 1996, Nr. 5. Online unter: <https://hbr.org/1996/09/making-differences-matter-a-new-paradigm-for-managing-diversity>, [letzter Zugriff: 24.03.2016].

Winkler, Gabriele / Degele, Nina: Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: transcript Verl., 2009.

Zusätzliche Quellen

Gabler Wirtschaftslexikon: Online unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/> [letzter Zugriff: 24.03.2016].

Charta der Vielfalt e.V., Vielfalt zeigen, Leitfaden für Unterzeichner/-innen der Charta der Vielfalt, Online unter: http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Bilddateien/Publikationen/Charta_der_Vielfalt-Leitfaden-2013-barrierefrei.pdf [letzter Zugriff: 24.03.2016].

Gleichstellungsdokumente der Fachhochschule Potsdam: *Beantragung Professorinnenprogramm 2013: Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen 2008 im Vergleich zu 2012*, *Gleichstellungsbericht 2013*, *Gleichstellungssatzung 2013* Online unter: <http://www.fh-potsdam.de/informieren/organisation/gremienbeauftragte/beauftragte/gleichstellungsarbeit/rechtliches/> [letzter Zugriff: 24.03.2016]

Hausordnung der Fachhochschule Potsdam: Online unter: <http://www.fh-potsdam.de/informieren/profil/aml-bekanntmachungen/sonstige-regelungen/> [letzter Zugriff: 24.03.2016]

8. Anhang

8. 1. Definitionen von Diskriminierungsformen

Strukturelle Diskriminierung gilt als Ineinander-verwoben-sein von Diskriminierung auf individueller, institutioneller und kultureller respektive gesellschaftlicher Ebene (vgl. Czollek/Perko/Weinbach 2012). Das bedeutet, dass es sich bei Diskriminierung um einen Prozess handelt, in dem Menschen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Diversitätskategorien als homogene Gruppen konstruiert, negativ bewertet und ausgegrenzt werden. Es bedeutet ferner, dass sich die jeweilige Diskriminierung als Verhaltensweisen, Sprachhandlungen und Handlungen gegen bestimmte Menschen und/oder Gruppen auf der Matrix gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse richtet.

Kurzdefinitionen von Diskriminierungsformen u. a.

Psychische, physische Verfasstheit/Beeinträchtigung	Ableismus: strukturelle Diskriminierung von Menschen mit physischen und psychischen Beeinträchtigungen; oftmals übersetzt mit „Behindertenfeindlichkeit“.
Alter	Altersdiskriminierung: strukturelle Diskriminierung gegen Menschen aufgrund ihres Alters (Adultismus bei Kindern und Jugendlichen; Ageismus bei alten Menschen).
Kultur, Religion	Antisemitismus (und Antijudaismus): strukturelle Diskriminierung, Feindschaft und Hass gegen Juden und Jüdinnen (der Antijudaismus ist religiös motiviert).
Kultur, Kulturelle Herkunft	Antiromanismus: strukturelle Diskriminierung von und feindliche Haltung gegen Roma/Romnija und Sintiz/ze.
Gender	Sexismus / Heterosexismus / Homo- und Transphobie: strukturelle Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts und/oder ihres sexuellen Begehrens.

Kultur, Kulturelle Herkunft, Religion	Islamophobie: strukturelle Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres muslimischen Glauben, oftmals als Synonym für Islamfeindlichkeit verwendet.
Soziale Herkunft	Klassismus: strukturelle Diskriminierung mit Bezug auf die sozio-ökonomische Gruppenzugehörigkeit.
Aussehen	Lookismus: strukturelle Diskriminierung mit Bezug auf zugeschriebene Formen von Körper, Aussehen, Kleidung.
Kulturelle Herkunft, Religion, Aussehen	Rassismus: strukturelle Diskriminierung von Menschen mit Bezug auf Hautfarbe, Kultur, Migrationsgeschichte, Sprachen (klassischer Rassismus, Kulturrassismus).

(Vgl. Czollek / Perko / Weinbach 2012)

8. 2. Intersektionalität und intersektionale Zugänge

Mittlerweile wird Intersektionalität in der Forschung auf unterschiedliche Weise vorgestellt und auf verschiedene Differenzkategorien bezogen. Dabei lassen sich mindestens drei Ansätze ausmachen:

(1) **Klassische Triade:** Der Begriff „intersectionality“ (Intersektionalität) bzw. „intersectional oppression“ (sich überschneidende Unterdrückung) hat seine politischen und wissenschaftlichen Wurzeln im amerikanischen „Black Feminism“. Dabei werden die „Achsen der Differenz“ als „Kreuzung“ und Überlagerung unterschiedlicher Formen von Diskriminierung in Bezug auf eine Triade gedacht: Gender, Class, Race. (Vgl. Crenshaw 2009; Collins 1998; hooks 2000; Knapp/Wetterer 1999; Klinger 1999)

(2) **In einem mehrebenenanalytischen Intersektionalitätsmodell** wird Intersektionalität in Bezug auf Gender, Class, Race, Bodies gedacht, die erst auf dem Bereich der „symbolischen Repräsentationsebene“ und der „Ebene der Identitätskonstruktionen“ eine Erweiterung durch andere Differenzkategorien erfahren können. (Vgl. Winkler / Degele 2009)

(3) Im Kontext des Social Justice und Diversity Trainings wurde ein dritter Ansatz etabliert. Intersektionalität wird hier in Bezug auf **Diversity als Mehrperspektivenmodell und Strukturanalyse von Diskriminierung und Ausgrenzung** aufgefasst, wobei neben Gender, Class, Race, Bodies weitere Kategorien einbezogen werden. Dabei werden alle Diskriminierungsformen und ihre Intersektionalitäten im Hinblick

auf z.B. Essentialisierung, Naturalisierung und Leistung in den Blick genommen. (Vgl. Czollek / Perko 2012; siehe Abbildung Punkt 2.2)

Im Rahmen der intersektionalen Analysen werden mittlerweile drei Zugangsweisen diskutiert: die inter-kategoriale, intra-kategoriale und anti-kategoriale (vgl. McCall 2001). Diese Analyse geht davon aus, dass die Kriterien wie Sprache, Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung u.v.m., mithilfe derer Exklusion und Ungleichbehandlungen stattfinden, miteinander verwoben sind.

(1) Mit einem **inter-kategorialen Zugang** werden die Verhältnisse und Wechselwirkungen zwischen Diversitätskategorien analysiert.

(2) Mit einem **intra-kategorialen Zugang** werden Fragen von Differenz und Ungleichheit innerhalb einer Diversitätskategorie in den Blick genommen.

(3) Mit einem **anti-kategorialen Zugang** wird die Konstruktion der Diversitätskategorien thematisiert und eine Dekonstruktion dieser angestrebt. Gleichzeitig geht es darum, Stereotypen zu dekonstruieren, d. h. aufzubrechen, zu transformieren und neue (Selbst)Entwürfe in ihrer Vielfalt zu zeigen.

9. Über die Autorin

Gudrun Perko

Professorin für Gender (Gender Mainstreaming) und Diversity (Diversity Managing) an der Fachhochschule Potsdam, Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften.

Mitbegründerin des Instituts „Social Justice und Diversity“ (www.social-justice.eu).



Impressum

Pluralität – Konfliktpotenziale – Chancen.
Leitfaden für die Umsetzung von Diversity an Hochschulen,
Reihe: Atmosphäre der Anerkennung
Gudrun Perko

Herausgeber: Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam (Hg.), 2016
Kiepenheuerallee 5
14469 Potsdam

Redaktion und Gestaltung:
Katharina Violet, Stellv. Gleichstellungsbeauftragte
Anna Heib, Studentische Mitarbeiterin

Bestellungen
Tel.: 0331 580-1080, -1081
E-Mail: gleichstellungsbuero@fh-potsdam.de

Der Broschüre steht kostenlos zur Verfügung unter:
<http://www.fh-potsdam.de/gleichstellung>

