

Intersektionale Gleichstellungsarbeit an Hochschulen fördern und weiterentwickeln - Eine Handlungsempfehlung für Gleichstellungsakteur*innen

12.09.2024

Diese Handlungsempfehlung nimmt Bezug auf die *bukof-Standpunkte*¹ zu Diversität, Antidiskriminierung sowie Intersektionalität und bietet Gleichstellungsakteur*innen an Hochschulen konkrete Unterstützung bei der intersektionalen Ausrichtung und Weiterentwicklung ihrer Arbeit. Praxisbeispiele und Handlungsoptionen zeigen Wege auf, wie intersektionale Gleichstellungsarbeit in verschiedenen Bereichen der Hochschule konkret umgesetzt werden kann.

Einführung

Gleichstellungsakteur*innen sind in ihrer Arbeit an Hochschulen unterschiedlichen Herausforderungen ausgesetzt, welche im gesellschaftlichen Wandel der letzten Jahre vielfältiger geworden sind. Traditionell richtete sich Gleichstellungsarbeit an deutschen Hochschulen gegen die Diskriminierung von Frauen und setzte sich zum Ziel, gemäß Artikel 3 Abs. 2 GG die Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen und die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen bis Parität erreicht ist. Zeitgemäße Gleichstellungspolitik mit dem Anspruch einer realen Geschlechtergerechtigkeit hat diese Perspektive auf alle von geschlechtsspezifischer Diskriminierung betroffenen Personen erweitert.

Für die Analyse von Gleichstellungsprozessen lohnt es sich, das System Hochschule genauer in den Blick zu nehmen – z.B. wer den Weg in die Hochschule findet und an der Wissensproduktion und -weitergabe teilhaben kann oder wie sich Geschlechterstereotype auch heute noch negativ auf die Arbeits- und Studienbedingungen auswirken. Letztlich bildet der Stand der geschlechtlichen Gleichstellung an Hochschulen auch die Strukturen der Gesellschaft ab. So sind Hochschulen beispielsweise nach wie vor geprägt von *weißer* männlicher Wissensbildung² und Arbeitskultur. Sowohl in der Wissenschaft als auch in den Bereichen Technik und Verwaltung spiegeln sich nach wie vor patriarchale Strukturen wider. Das verdeutlicht die immer noch systematische Abwertung von Arbeitsbereichen, in denen überwiegend Frauen tätig sind, wie beispielsweise der meist weiblich besetzten Sekretariate, die geringe Wertschätzung erfahren.

Im Wechselspiel mit gesellschaftlichen Weiterentwicklungen verändern sich stetig die Anforderungen und Ansprüche an die hochschulpolitische Gleichstellungsarbeit. Zusätzlich entwickelt sich auch der gesetzliche Auftrag für die Hochschulen weiter und Gleichstellungsakteur*innen übernehmen zusätzliche Zuständigkeitsbereiche und Handlungsfelder wie z.B. geschlechtliche Vielfalt.

Die vorliegende **Handlungsempfehlung** soll Gleichstellungsakteur*innen an Hochschulen unterstützen, ihre Arbeit intersektionaler auszurichten und weiterzuentwickeln. Es wird betont, dass Gleichstellungsarbeit

vielfältige gesellschaftliche Positionen und Diskriminierungserfahrungen von Frauen und TIN*-Personen im Blick haben sollte. Sie berücksichtigt, dass Geschlechterverhältnisse in einem vielschichtigen und mehrdimensionalen Feld von Benachteiligungen und gesellschaftlichen Machtstrukturen eingebettet sind. Der intersektionale Blick ermöglicht eine Perspektiverweiterung der konzeptionellen, strategischen und praktischen Gleichstellungsarbeit an Hochschulen.

Intersektionalität und intersektionale Gleichstellungsarbeit

Intersektionalität³ beschreibt, wie mehrere Diskriminierungsformen zusammenwirken, sich gegenseitig stützen und potenzieren. Sie wirken somit nicht unabhängig voneinander und können auch nicht einfach zusammengezählt werden (z.B. Diskriminierung als Frau plus Diskriminierung als Schwarze Person und/oder Mensch mit Behinderung), sondern sie beeinflussen sich gegenseitig und somit können auch neue Formen der Diskriminierung entstehen (z.B. spezifische Diskriminierung Schwarzer Frauen mit Behinderung, welche andere Erfahrungen machen als Schwarze Männer mit Behinderung oder weiße Frauen mit Behinderung)⁴.

Das Merkmal Geschlecht als Fokus der Gleichstellungsakteur*innen kann daher nicht unabhängig von anderen Unterdrückungsmechanismen und den dazugehörigen Machtverhältnissen und den Interdependenzen betrachtet werden. Dementsprechend ist es relevant die Verschränkung einzelner Diskriminierungsdimensionen auch bei der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen zu berücksichtigen. Dabei bleibt Geschlecht die Hauptanalysekategorie und das zentrale Handlungsfeld hochschulischer Gleichstellungsarbeit, die um weitere Perspektiven ergänzt wird. Ziel ist der Abbau geschlechtsbezogener Diskriminierung unter der Berücksichtigung der Verschränkung von Diskriminierungsformen.

Intersektionale Gleichstellungsarbeit: Wie kann es gelingen?

1. Intersektionen von Geschlecht in der Gleichstellungsarbeit berücksichtigen

Für die tatsächliche Arbeit an der Hochschule bedeutet eine intersektionale Perspektive also, neben der hauptsächlich betrachteten Dimension Geschlecht immer auch weitere Diskriminierungsdimensionen wahrzunehmen, anzuerkennen und sensibel zu reflektieren, welche Auswirkung diese in praktischen Maßnahmen und im Handeln haben. Das kann zum Beispiel bedeuten:

- dass bei der Beratung einer Frau auch ihre Rassismuserfahrungen in den Blick genommen werden;
- dass bei der Unterstützung von Hochschulangehörigen mit Familien- und Pflegeaufgaben ihre Bedarfe als queere Personen berücksichtigt werden;
- dass in der Entwicklung von Gleichstellungsregelungen, Angeboten und Maßnahmen auch trans*, inter* und nicht-binäre Personen Berücksichtigung finden;
- dass die Kategorie soziale Herkunft berücksichtigt wird und z.B. Angebote für Austausch und Vernetzung für Frauen und TIN*-Personen aus nicht-akademischen Haushalten geschaffen werden.

Das heißt jedoch nicht, dass Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit hier Expertise in allen anderen Dimensionen aufbauen müssen. Wichtig ist, ein Bewusstsein für das Zusammenwirken der Dimensionen zu entwickeln, über eigene Vorannahmen und Begrenztheit zu reflektieren und die Bereitschaft zu handeln, sich Wissen anzueignen, Expert*innen zu kontaktieren und mit anderen Bereichen zu kooperieren. Dazu gehört auch die Reflexion der eigenen Positionierung sowie die Analyse der vorliegenden Machtverhältnisse. Hier können Gleichstellungsakteur*innen konstruktiv mit Akteur*innen der Diversitätsarbeit und Antidiskriminierung zusammenarbeiten, wie beispielhaft Gleichstellungsbeauftragte mit Antirassismusreferent*innen,

Diversitätsbeauftragten oder Beschwerdestellen. Wenn die jeweiligen Akteur*innen mit ihrem professionellen Fokus auf Sachverhalte und Strukturen schauen, die Perspektiven der anderen einbeziehen und sich gegenseitig ergänzen, kann intersektionales Arbeiten in allen Bereichen gelingen.

2. Die Zusammenarbeit mit Antidiskriminierungs- und Diversitätsakteur*innen

Die Verbindung zwischen Gleichstellungs- und Diversitäts- sowie Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen bietet sowohl Herausforderungen als auch Chancen. Während Gleichstellungsarbeit als gesetzlich verankerter Auftrag häufig fest und schon länger etabliert und damit verbunden mit (entsprechenden) Ressourcen ausgestattet ist, sind die Themenfelder Diversität sowie Antidiskriminierung erst in den letzten Jahren stärker in den Fokus gerückt. Sie sind bislang gesetzlich seltener/weniger verankert und betrachten dimensionenübergreifend Vielfalt und Diskriminierung. Das Aufeinandertreffen von etablierten und neuen Strukturen kann einige Bereiche vor Herausforderungen stellen: Die Zwänge, die begrenzten und unterschiedlich verteilten Budgets und die (meist von außen) evozierte Konkurrenz von Handlungsfeldern um Aufmerksamkeit und Ressourcen können eine konstruktive Zusammenarbeit erschweren. Die Chancen wiederum bestehen darin, Grenzen und Überschneidungen zu erkennen, um synergetische Ansätze gemeinsam zu entwickeln. Dies erfordert Programme und Strukturen, die sich ergänzen und gegenseitig unterstützen und in allen Bereichen der Hochschule zusammenwirken. Erfahrungen aus jahrzehntelanger Gleichstellungsarbeit und neue Ideen beim Aufbau weiterer Handlungsfelder können ineinandergreifen und zusammen mehr Wirkkraft entfalten. Ressourcen können gebündelt werden, Akteur*innen von gegenseitigen Erfahrungen profitieren, sich mit kollegialer Beratung stärken, gemeinsam Konzepte schreiben, Personen gemeinsam beraten und Initiativen zusammen begleiten. Zu berücksichtigen ist dabei stets, dass sich Hochschulformen und -größen sowie die jeweiligen Rahmenbedingungen und gesetzliche Ausgestaltungen in den Bundesländern unterscheiden und damit Anpassungen an die jeweilige Situation geschaffen werden müssen.

Für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen bedeutet dies, den intersektionalen Ansatz in allen Handlungsfeldern zu verankern und Verbindungen zur Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit zu schaffen. Konkret heißt dies z.B.:

- dass die Gleichstellungsakteur*innen identifizieren, mit wem sie bereichsübergreifend zusammenarbeiten und wer sie unterstützen kann: andere Beauftragte (z.B. Antidiskriminierung, Diversität, Familie, Behinderung) und Personen in Funktionsstellen (z.B. Beschwerdestelle, Ombudspersonen, Konfliktmanagement, Gesundheitsmanagement, Berufsmanagement, Weiterbildung, Personalentwicklung);
- dass die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten sich bei der Einstellung von Funktionsträger*innen und Leitungen dafür einsetzen, dass diese Positionen mit Personen besetzt werden, die sich für intersektionale Gleichstellungsarbeit einsetzen und möglichst selbst unterschiedliche Perspektiven und Hintergründe einbringen;
- dass Gleichstellungsakteur*innen bei der Außenwirkung und Studierendengewinnung zusammen mit anderen Akteur*innen darauf hinwirken, dass die Hochschule sich als inklusiver⁵ Ort positioniert und aktiv darstellt, warum die Vielfalt der Studierenden und Mitarbeitenden wichtig ist;
- dass Gleichstellungsakteur*innen sich kontinuierlich mit den Konzepten und Herausforderungen der Intersektionalität auseinandersetzen, sich weiterbilden sowie andere darin weiterbilden;

- dass die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten sich dafür einsetzen, dass in hochschulweiten Gremien Perspektiven von unterschiedlichen Akteur*innen eingehen (über Berichte, TOPs zur Diskussion, Einladung anderer Akteur*innen) und ggf. entsprechende neue Gremien (Senatskommissionen, Arbeitsgruppen) gegründet werden, um weitere Akteur*innen zu inkludieren;
- dass Gleichstellungsakteur*innen die Zusammenarbeit mit lokalen Institutionen wie Frauenhäusern, ArbeiterKind.de, regionalen Antidiskriminierungsstellen, Opferhilfe oder dem WEISSEN RING aufbauen bzw. weiterentwickeln, um eine umfassende Unterstützung von diskriminierten Personen zu gewährleisten;
- dass Gleichstellungsakteur*innen an größeren Hochschulen darauf achten, für ihre Teams selbst unterschiedliche Personen (mit anderer Herkunft und/oder Sprache, Lebenssituation, gesundheitlicher Beeinträchtigung etc.) zu rekrutieren, um unterschiedliche Perspektiven einzubringen und intersektionale Gleichstellungsarbeit umfassend zu gestalten.

3. Praxisbeispiele

Folgende Beispiele können als Inspiration dienen, wie die intersektionale Perspektive im Gleichstellungshandeln berücksichtigt werden kann. Sie stammen aus der Praxis von Gleichstellungsakteur*innen und zeigen, wie die intersektionale Perspektive in der täglichen Arbeit umgesetzt werden kann.

- Bei der Planung einer Podiumsdiskussion zu sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) lade ich auch BIPOC-Frauen* aufs Podium ein, da BIPOC-Frauen* überdurchschnittlich häufig von SBDG betroffen sind.
- Wenn ich eine Handreichung für geschlechtergerechte Sprache konzipiere, formuliere ich einen Teil in diversitätssensibler Sprache, damit sie für alle Hochschulangehörigen verständlich ist.
- In der Konzeption meines FLINTA-Mentoringprogramms spreche ich gezielt Professorinnen an, die aus einem Nicht-Akademiker*innenhaushalt kommen und matche sie mit First-Generation-Studierenden, da besonders Frauen aus nicht-akademischen Haushalten in der Wissenschaft unterrepräsentiert sind.
- Wenn ich Formulare für die Kinderbetreuung entwerfe, spreche ich von Elternteilen oder Bezugspersonen, um queere Familienkonstellationen auch anzusprechen.
- In der aktiven Rekrutierung für eine Professur strebe ich an, dass auch mindestens eine Frau mit Rassismuserfahrung/Woman of Color auf der Liste steht, da diese in der Wissenschaft besonders unterrepräsentiert sind.

Weitere Beispiele werden gesammelt und auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

Intersektionale Gleichstellungsarbeit gelingend gestalten: Durch kollegialen Austausch, Kooperation, Weiterbildungen und die Einbindung von diversen Perspektiven können Gleichstellungsakteur*innen die intersektionale Gleichstellungsarbeit weiter vorantreiben und zu einer inklusiven und diskriminierungssensiblen Hochschulkultur beitragen, ganz im Sinne des bukof-Jahresmottos 2022: „[Solidaritäten: Geschlechterpolitik intersektional gestalten!](#)“

Mehr zum Thema

Literatur

Biele Mefebue, Astrid, Bührmann, Andrea D., Grenz, Sabine (Hg.). 2020. *Handbuch Intersektionalitätsforschung*. Wiesbaden: Springer VS.

Blome, Eva, Erfmeier, Alexandra, Gülcher, Nina und Smykalla, Sandra. 2014. *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management?* Wiesbaden: Springer VS.

Crenshaw, Kimberlé. 1989. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum* 1: 139-167.

Kerner, Ina. 2010. Intersektionalität. *Peripherie* 118/119: 312-314.

Kurz, Eliane. 2022. *Intersektionalität in feministischer Praxis: Differenzkonzepte und ihre Umsetzung in feministischen Gruppen*. Bielefeld: transcript.

van Lück, Esther. 2020. Wissen über "die Anderen"? Eine rassismuskritische Reflexion soziologischer Wissensproduktion zum Thema Studium und Migration. In *Rassismus an Hochschulen. Analyse - Kritik – Intervention*, Hrsg. Daniela Heitzmann und Kathrin Houda, 174–201. Weinheim: Beltz Juventa.

Hill Collins, Patricia, Bilge, Sirma. 2020: *Intersectionality*. Cambridge, UK: Polity Press.

Walgenbach, Katharina. 2012. Intersektionalität – eine Einführung. <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/walgenbach-einfuehrung/>

Webseiten:

Gunda-Werner-Institut der Heinrich-Böll-Stiftung: <https://www.gwi-boell.de/de/intersektionaler-feminismus>. Hinweise darauf, wie „intersektionaler Feminismus“ ausgestaltet werden kann.

Portal Intersektionalität <http://portal-intersektionalitaet.de/startseite/> oder in der Vielfalt Mediathek <https://www.vielfalt-mediathek.de/intersektionalitaet>. Gute, kurze Artikel zu Intersektionalität in Theorie und Praxis.

Impressum

Herausgeberin

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof)
Anklamer Straße 38
10115 Berlin

www.bukof.de

Vorstand

Birgit Fritzen, Michaela Froberg, Dr.ⁱⁿ Sybille Jung, Alexandra Kühnen, Christina Wolff

Geschäftsstelle

Kristina Bode und Steffi Sommer
geschaeftsstelle@bukof.de 0176 1521-1702

Ansprechpersonen der bukof-AG Intersektionale Gleichstellungsarbeit

Katja Kraft, Nina Lawrenz

Autor*innen

Sybille Jung, Katja Kraft, Alexa Magsaam, Stephanie Over, Michael Wallner, Christina Wolff

Redaktion

bukof-Vorstand, bukof-AG Intersektionale Gleichstellungsarbeit, bukof-Geschäftsstelle

¹Vgl. bukof. 2021. *Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik*. Berlin: bukof, S. 14f

²Vgl. van Lück, Esther. 2020. Wissen über "die Anderen"? Eine rassismuskritische Reflexion soziologischer Wissensproduktion zum Thema Studium und Migration. In *Rassismus an Hochschulen. Analyse - Kritik – Intervention*, Hrsg. Daniela Heitzmann und Kathrin Houda, 174–201. Weinheim: Beltz Juventa.

³ Es gibt viele gute und umfassende Definitionen zu Intersektionalität, daher wird dies hier nicht ausgeführt. Zum Weiterlesen siehe untenstehende Literaturhinweise.

⁴ Das Bild von Kimberlé Crenshaw, das dem Konzept seinen Namen gegeben hat, ist das der Straßenkreuzung (engl. intersection), an der sich die zwei Dimensionen „gender“ und „race“ schneiden: auf jeder Straße können Diskriminierungen (angefahren werden) geschehen, aber in der Mitte der Kreuzung erhöht sich die Wahrscheinlichkeit von einer, beiden oder allen Seiten getroffen zu werden.

⁵ Unter „inklusiv“ wird hier nicht nur der Einbezug von Personen mit Behinderungen sondern aller Gruppen verstanden.