

**Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW:** gender curricula: Soziale Arbeit. Essen ohne Jahr. In: <http://www.gender-curricula.com/gender-curricula/gender-curricula-detailansicht/?uid=29&casegroup=all&cHash=1423051207> (Abruf am 19.2.2015)

**Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW:** Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung – Eine Handreichung. Essen 2012. In: [http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-14\\_Geschlechtergerechte\\_Akkreditierung\\_2.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-14_Geschlechtergerechte_Akkreditierung_2.pdf) (Abruf am 18.2.2015)

**Ostendorp, Anja:** Konsistenz und Variabilität beim Reden über „Diversity“: Eine empirische Untersuchung diskursiver Spielräume in Schweizer Großunternehmen. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research 2/2009. In: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/rt/printerFriendly/451/2714> (Abruf am 19.2.2015)

**Smykalla, Sandra:** diversity\_gerecht\_Lehren\_und\_Lernen. Wie sehen differenzsensible und diskriminierungsfreie Ansätze in Studium und Lehre aus? In: Alice Salomon Hochschule (Hrsg.): Quer - denken, lesen, schreiben. Berlin 2013, S. 29-32

**Smykalla, Sandra:** Beyond diversity? Umgangsweisen mit Vielfalt zwischen Akzeptanz und Ignoranz. In: Koller, Hans-Christoph; Casale, Rita; Ricken, Norbert (Hrsg.): Heterogenität. Zur Konjunktur eines pädagogischen Konzepts. Paderborn 2014, S. 169-182

**Spivak, Gayatri Chakravorty:** The Rani of Sirmur: an essay in reading the archives. In: History and Theory 3/1985, pp. 247-272

**Stuber, Michael:** Diversity. Das Potenzial-Prinzip. Ressourcen aktivieren – Zusammenarbeit gestalten. Köln 2009

## ... DIE DIVERSITÄT, DIE WIR HABEN, ZU NUTZEN! | Gender und Diversity an der Evangelischen Hochschule Berlin

*Brigitte Dinkelaker; Stephanie Klopsch; Gabriele Schambach; Anne Wihstutz*

**Zusammenfassung** | Gender und Diversity sind Aspekte, die in den Hochschulen für Soziale Arbeit, Gesundheit und Erziehung (SaGE) idealerweise als Querschnittsthemen inhaltlich und strukturell verankert werden. Doch wie können die Bedürfnisse der Hochschulmitglieder berücksichtigt und wie kann die Relevanz des Themas in das Praxisfeld der Hochschulen implementiert werden? Das Projekt Genderprofiling der Evangelischen Hochschule Berlin hat alle Hochschulmitglieder zu ihren individuellen Wahrnehmungen in Bezug auf Gender und Diversity befragt und stellt die Ergebnisse hier vor.

**Abstract** | Gender and Diversity at colleges for social work, health and education are aspects, which ideally are treated as cross-cutting issues both content-wise and structurally. But how can measures to promote Gender and Diversity take into account the needs of all college members and can still be implemented in the practical field of college education? The gender profiling project of the Evangelische Hochschule Berlin did a survey with all college members on their individual perception relating to Gender and Diversity. The article gives an insight into the first empirical findings.

**Schlüsselwörter** ► Soziale Berufe

► Gender Mainstreaming ► Professionalisierung

► Fachhochschule ► Diversity

**Einleitung** | Wir haben an der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) wahrlich sagenhafte Frauenquoten – vor allem im Vergleich zu anderen Hochschulen: 64,1 Prozent Professorinnen, 58,6 Prozent Frauen als Lehrbeauftragte, 77,9 Prozent Studentinnen, 79,1 Prozent Mitarbeiterinnen in der Verwaltung und zu zwei Dritteln Frauen in der Hochschulleitung. Das waren die statistischen Personaldaten als wir mit dem Projekt Genderprofiling<sup>1</sup> starteten, dessen Aufgabe die Implementierung und strukturelle Sicherung

rung von Genderaspekten in Lehre und Forschung in der Evangelischen Hochschule Berlin ist. Das Projekt trägt zu einem modernen, gendergerechten und innovativen Profil der Hochschule bei, das als Organisationsentwicklungsprozess Teil des Qualitätsmanagements ist.

Angesichts dieses hohen Frauenanteils ist die Frage naheliegend, ob überhaupt ein Handlungsbedarf für mehr Gender und Diversity, für mehr Chancengleichheit an der EHB besteht und inwieweit die Situation überhaupt verbessert werden kann. Um die Antwort vorwegzunehmen: Ja, es kann (noch) besser werden! Denn hinter den vordergründig erfreulichen Zahlen verbirgt sich eine Reihe von weiterreichenden Aspekten von Gender und Diversity und damit von Chancen(un)gleichheit.

Die Studiengänge der EHB umfassen die sogenannten SaGE-Fächer der Sozialen Arbeit, Gesundheit und Erziehung.<sup>2</sup> In diesen sogenannten Care-Ausbildungsberufen ist der Frauenanteil hoch,<sup>3</sup> so dass der ebenfalls hohe Anteil der Studentinnen kein Spezifikum der EHB ist. Der ebenfalls hohe Anteil der weiblichen Lehrenden kann in diesem Zusammenhang gesehen werden, auch wenn er im Vergleich zu manch anderen SaGE-Hochschulen höher ist (*Statistisches Bundesamt* 2014b). Ebenso sind die Verwaltungsmitarbeiterinnen an Hochschulen bundesweit in der Mehrheit (*ebd.*, S. 199).

Für die Entwicklung eines Genderprofils an der EHB gibt es im Wesentlichen zwei Gründe: Erstens sind „Frauen“ nicht gleichzusetzen mit „Gender“. Die soziale Kategorie Geschlecht korrespondiert mit weiteren Kategorien wie Alter, ethnisch-kulturellem Hintergrund, Religion oder Glaube, sexueller Orientierung sowie Behinderung.<sup>4</sup> Ein hoher Frauenanteil an der

**1** Das Prozess- und Forschungsprojekt wird durch das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) von 2012 bis Ende 2015 gefördert. Es ist bei der Hochschulleitung angesiedelt und wird von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Prof. Dr. Anne Wihstutz, betreut.

**2** Zur Charakteristik von SaGE-Hochschulen von Care-Berufen und Auswirkungen der darin enthaltenen Geschlechterimplikationen für die Professionalisierung und Akademisierung von sozialen Berufen siehe den Beitrag von Anne Wihstutz in diesem Heft.

**3** 2012 waren 75,8 Prozent der Beschäftigten in Gesundheitsberufen weiblich (*Statistisches Bundesamt* 2014a).

EHB gibt folglich noch keine Auskunft darüber, wie es um die Chancengleichheit beispielsweise von Frauen mit Migrationshintergrund, lesbischen oder behinderten Frauen bestellt ist. Darüber hinaus bezieht sich die Kategorie Gender außerdem auch auf Männer und Menschen, die sich der Eindeutigkeit der Zuordnung entziehen. Um diese vielfältigen Aspekte in dem Projekt in den Fokus nehmen zu können und zu verdeutlichen, sprechen wir von Gender *und* Diversity.

Ein weiterer Grund ist die Tatsache, dass ein quantitativ hoher Frauenanteil noch kein Garant für die qualitative Verankerung von Gender und Diversity an der Hochschule ist. Dies bezieht sich nicht nur auf die Inhalte von Lehre und Forschung, sondern umfasst die weiteren Ebenen der Hochschule als Organisation (*Schambach* 2009). Dazu zählen die kulturellen Ebenen des Miteinanders und des Umgangs sowie der offensichtlichen und unausgesprochenen Werte und Normen. Die Strukturebene der Hochschule, die den Rahmen bildet, bezieht sich beispielsweise auf Arbeitsbedingungen, Grundlagenpapiere der Hochschule wie die Verfassung, Richtlinien oder Verordnungen, aber auch die bauliche und räumliche Gestaltung. Die vierte Ebene nimmt die Personen als Handelnde und (Re-)Produzierende von Chancen(un)gleichheit in den Fokus: ihre Kompetenzen und ihr Wissen genauso wie ihre Ängste, Befürchtungen und (Des-)Interessen. Mit diesem Modell ist es sowohl möglich, den qualitativen Ist-Zustand zu analysieren, als auch darauf aufbauend entsprechende Handlungsbedarfe und Empfehlungen zu erarbeiten.

Mit dem Ziel, ein Gender- und Diversity-Profil der EHB zu entwickeln, stehen in dem Projekt entsprechend zwei Kernfragen im Mittelpunkt:

▲ Wie können die Inhalte von Forschung und Lehre gestaltet sein, um Chancengleichheit und Gender-Diversity-Aspekte nachhaltig zu implementieren und sicherzustellen?

▲ Welche strukturellen, personalpolitischen und organisationskulturellen Strategien und Maßnahmen können und müssen in Richtung Gleichstellung und Chancengerechtigkeit ergriffen und weiterentwickelt werden?

**4** Diese Kategorien werden von der EU-Kommission sowie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) benannt, auf die wir uns im Projekt konzentrieren (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2011). Zur intersektionalen Verwobenheit der Kategorien siehe den Beitrag von Nadja Jacobowsky in diesem Heft.

### Vorgehen im Projekt Genderprofiling |

„Das Grundproblem ist immer gleich. Dass Verschiedenheit nicht akzeptiert wird, [...] dieses Grundanliegen, das Fremde zu akzeptieren, zu lernen. Das ist das Grundthema.“<sup>5</sup>

Damit sowohl das zu entwickelnde Profil der Hochschule als auch die Beantwortung dieser Fragen nicht im luftleeren Raum geschehen, sondern sich konkret und speziell auf die Begebenheiten und Realitäten der EHB beziehen, und weil die oben erwähnten statistischen Personaldaten nicht die gewünschte weitreichende Auskunft geben, haben wir die Mitglieder der Hochschule befragt: Von den insgesamt 54 hauptamtlich Lehrenden haben wir 45 Personen im Laufe des Projektes interviewt. An der Online-Befragung per Fragebogen im Januar 2014 haben sich 28 Prozent der insgesamt 1 406 Studierenden beteiligt. Im gleichen Jahr haben die 40 Verwaltungsmitarbeitenden zu 48 Prozent unseren Fragebogen beantwortet und von den rund 180 Lehrbeauftragten haben 44 Prozent im Rahmen der Erhebung „Evaluation der Situation der Lehrbeauftragten an der EHB“ im November 2013 auch über unsere darin enthaltenen Fragen zu Gender und Diversity Auskunft gegeben.<sup>6</sup> Die hohen Beteiligungen deuten auf ein großes Interesse an dem Thema Gender und Diversity hin. Gleichzeitig bieten sie ausreichende Grundlagen, um die Ergebnisse sowohl für die EHB als relevant zu deuten als auch darauf aufbauend Handlungsbedarfe und Empfehlungen zu formulieren.

Für diesen Artikel haben wir aus der Fülle an Ergebnissen zwei Themen ausgewählt, die in mehr als einer Befragung sowie für mehr als eine Gruppe von Hochschulmitgliedern bemerkenswerte Erkenntnisse hervorbrachten.<sup>7</sup> Des Weiteren haben wir unterschiedliche Aspekte herausgegriffen, die mehrere Organisationsebenen betreffen und damit die Komplexität von Veränderungsansätzen verdeutlichen.

**5** Die im Folgenden kursiv gesetzten Zitate sind Aussagen aus den Interviews mit den hauptamtlich Lehrenden und der Online-Befragung Studierenden der EHB. Auch bei der Hauptüberschrift des Artikels handelt es sich um eine solche Aussage.

**6** Die Befragung erfolgte im Rahmen von zwei Lehrveranstaltungen unter der Leitung von Prof. Dr. Dietrun Lübeck und der Mitarbeit von Dr. Margret Xyländer im Studiengang Soziale Arbeit im Wintersemester 2013/14. .

**7** Die Auswertungen aller Befragungen werden bis zum Ende des Jahres unter [www.eh-berlin.de](http://www.eh-berlin.de) zum Download zur Verfügung stehen.

### Zufriedenheiten an der EHB | „Insgesamt

herrscht ein sehr freundliches und respektvolles Klima an der EHB.“

Im Wesentlichen fühlen sich die Menschen an der EHB wohl. So fühlen sich an der EHB deutlich mehr als Hälfte der Studierenden, die sich an der Befragung beteiligt haben, weder aufgrund ihres Alters, ihres ethnisch-kulturellen Hintergrunds, ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer geschlechtlichen Zuordnung als Frau beeinträchtigt oder benachteiligt.

An der Lehre wird von den Studierenden positiv bewertet, dass in den besuchten Seminaren die Sensibilisierung für Gender und Diversity im Großen und Ganzen gefördert wird, sich die Studierenden gleichberechtigt an Diskussionen oder Präsentationen beteiligen sowie in den Unterlagen und Materialien des Studiums unterschiedliche Menschen in unterschiedlichen Rollen vorkommen.

Aus den Interviews der hauptamtlich Lehrenden lässt sich herauslesen, dass an der EHB eine grundsätzliche Offenheit gegenüber Gender und Diversity wahrgenommen wird und sich Personen für das Thema engagieren. Die Lehrbeauftragten fühlen sich an der EHB zu 75 Prozent „ziemlich wohl“ und zu 57 Prozent „ziemlich wertgeschätzt“.

Bei den Verwaltungsmitarbeitenden ist die Zufriedenheit insbesondere an der positiven Bewertung der Arbeitsbedingungen erkennbar, wie beispielsweise den flexiblen Arbeitszeiten und der Familienfreundlichkeit. Sie fühlen sich mehrheitlich in der Lage, die unterschiedlichen Aspekte von Vielfalt in ihre Arbeit zu integrieren sowie der Vielfalt der unterschiedlichen Menschen, mit denen sie zu tun haben, angemessen zu begegnen. Die Mehrheit ist davon überzeugt, dass eine an Vielfalt orientierte Hochschulpolitik nach innen und außen für alle Beteiligten sinnvoll und nützlich ist.

### Gender und Diversity in Forschung und

**Lehre |** „Hauptsächlich wurde ich durch die Lehrenden im Seminar auf das Thema Gender und Diversity sensibilisiert, weil es da eindrucksvoll und einprägsam erklärt und ich auch immer wieder konsequent mit dem Thema konfrontiert wurde.“

Die Befragungen der Lehrenden und Studierenden verdeutlichen, dass bei den Kernaufgaben der Hochschule, also in Forschung und Lehre, die Themen

Gender und Diversity berücksichtigt werden: Die befragten Studierenden sind mit 58 Prozent<sup>8</sup> deutlich der Meinung, dass von den Lehrenden genug getan wird, um die Sensibilität der Studierenden für das Thema Gender und Diversity zu fördern. Die Hälfte der Befragten findet, die Arbeits- und Lernmaterialien seien in aller Regel durch geschlechtersensible oder diversityorientierte Darstellungsformen beispielsweise bezüglich der Sprache, Bilder, Redewendungen und der verwendeten Beispiele gekennzeichnet. 66 Prozent sehen in den Unterlagen unterschiedliche Menschen in unterschiedlichen Rollen dargestellt, beispielsweise als Pflegende, Eltern, Leitungspersonen oder anderweitig Betroffene.

Die Wahrnehmung stereotyper Darstellungsweisen etwa hinsichtlich des Geschlechts („der Manager – die Altenpflegerin“, „der Kita-Chef – die Erzieherin“) in den Seminaren ist jedoch bei den Studierenden deutlich zweigeteilt: Die eine Hälfte nimmt eher keine Stereotypen wahr, die andere Hälfte hingegen deutlich. Hier stellt sich die Frage, ob die Studierenden keine stereotypen Darstellungen wahrnehmen, weil sie von ihnen nicht erkannt werden oder weil die Lehrenden keine Stereotype verwenden. Weitergehend ist danach zu fragen, ob die Studierenden ausreichend für Stereotype sensibilisiert sind. Wenn wir eine entsprechende Sensibilisierung annehmen, weist das Befragungsergebnis darauf hin, dass die Hälfte der Studierenden der Meinung ist, dass die Materialien und Unterlagen des Studiums sehr wohl Stereotype enthalten.

Obwohl die Befunde zur Berücksichtigung von Gender und Diversity in den Studieninhalten weitgehend positiv zu werten sind, teilen dennoch nur 38 Prozent der Befragten die Meinung, dass in den von ihnen besuchten Lehrveranstaltungen Aspekte und Fragestellungen zum Thema Gender und Diversity regelmäßig und ausreichend behandelt werden. Dies weist darauf hin, dass die Integration von Gender und Diversity in die Studieninhalte weiterentwickelt werden kann. Lohnenswert erscheint uns das auch deshalb, weil mehr als die Hälfte der befragten Studierenden der Meinung sind, dass in die Lehrveranstaltungen mehr Gender- und Diversity-Inhalte integriert werden sollten – es gibt also bei den Studierenden ein deutliches Interesse.

<sup>8</sup> Erläuterung: Antwortskala von 1 (trifft voll zu) bis 6 (trifft gar nicht zu); hier zusammengefasste Ergebnisse 1-3 (als trifft zu) und 4-6 (als trifft nicht zu); die genannten Prozentangaben sind ohne Berücksichtigung des Anteils „keine Angaben“ berechnet.

Bei den befragten Lehrbeauftragten ist mit einem Mittelwert von 1,36<sup>9</sup> sehr deutlich das Anliegen festzustellen, die Sensibilität der Studierenden für die Wahrnehmung von sozialer und kultureller Vielfalt zu fördern. Mit einem Mittelwert von 2,0 kann die Integration von Gender und Diversity in die Lehrmaterialien zwar immer noch als sehr hoch angesehen werden, fällt aber dennoch im Vergleich zum Anliegen der Sensibilisierung deutlich ab. Daher stellt sich die Frage, welche weiteren Instrumente in der Lehre geeignet sein könnten, um das formulierte Anliegen (noch) besser umzusetzen.

Nachdenklich stimmt der Befund, dass die Lehrbeauftragten nur mit einem Mittelwert von 3,34 gern häufiger Aspekte von Gender und Diversity in ihre Lehrveranstaltungen einfließen lassen möchten. Wohlwollend ließe sich das Ergebnis dahingehend lesen, dass die Lehrbeauftragten diese Aspekte bereits umfassend in ihrer Lehre berücksichtigen. Die Gegenüberstellung mit dem mehrheitlichen Wunsch der Studierenden nach mehr Gender- und Diversity-Inhalten in der Lehre deutet allerdings darauf hin, dass diese Aspekte noch nicht ausreichend integriert werden. Da aus der quantitativen Befragung nicht die Beweggründe der Lehrbeauftragten hervorgehen, bleibt zu fragen, wie die Sensibilität für die Relevanz von Gender und Diversity und die Motivation für die weitere inhaltlich-thematische Beschäftigung erhöht werden können.

*„Wenn ich die Veröffentlichungen in [meinem Themengebiet] angucke, dann kenne ich kein relevantes Werk, was ein Genderkapitel hat.“*

Die Fragen, die sich für uns aus den Erhebungen ergeben, basieren auch auf den qualitativen Ergebnissen der Interviews mit den hauptamtlich Lehrenden. Hierin werden Gender- und Diversity-Aspekte in Forschung und Lehre ebenfalls als relevant für die Ausbildung von Care-Berufen bezeichnet. Eine Integration erscheint immer dann am einfachsten, wenn die Lehre und Forschung Menschen in ihrer Diversität in den Fokus nimmt, zum Beispiel mehrsprachige Eltern und Kinder, ältere oder behinderte pflegebedürftige Personen, unterstützungsbedürftige Menschen mit Migrationshintergrund etc. Deutlich schwieriger scheint dies bei vermeintlich neutralen Themen wie Konfliktmanagement, Moderation von Gruppendynamiken, in Beratungsprozessen und bei Rechtsfragen zu sein.

<sup>9</sup> Antwortmöglichkeiten auf einer Skala von 1 (trifft voll zu) bis 6 (trifft gar nicht zu).

„Also ich habe blinde Flecken, aber die sehe ich selber nicht.“

Aus den Interviews geht ebenfalls hervor, dass das persönliche Interesse der Lehrenden eine große Rolle spielt: Erfahrungen aus der eigenen Biographie oder Beschäftigung mit Gender und Diversity während des Studiums führen dazu, die heutige eigene Forschung und Lehre entsprechend auszurichten – und zwar durchaus unabhängig vom Thema. Da die Lebensverläufe der Lehrenden selbstverständlich unterschiedlich sind und nicht alle die gleichen Berührungspunkte zu Gender und Diversity haben, führt dies in den jeweiligen Studiengängen dazu, das Thema an Kolleginnen und Kollegen zu delegieren: „Bei uns kümmert sich Frau X um das Thema Frauen“ oder „Herr Y ist hier der Fachmann für Migration“. Diese sinngemäßen Aussagen korrespondieren in den Interviews nicht selten mit Ergänzungen wie: „Damit ist das Thema in unserem Studiengang ja abgedeckt. Ich bin da nicht so involviert und in meinem Fach spielt das auch keine (große) Rolle. Frau X oder Herr Y können dazu sicherlich besser Auskunft geben.“ Indem die Beschäftigung mit Gender und Diversity an bestimmte Personen delegiert wird, geht auch die Verantwortung für die Thematisierung und Behandlung in deren Hände über. Die Relevanz des Themas für die eigene Lehre wird damit möglicherweise übersehen oder übergangen, eine übergreifende oder integrierende Beschäftigung findet kaum statt. Uns stellen sich deshalb die Fragen, wie es möglich ist, Gender- und Diversity-Aspekte in alle Forschungsthemen und Lehrinhalte zu integrieren, und wie Wissen und Kompetenzen von Lehrenden – unabhängig von der eigenen Biographie – gesteigert werden können.

„Ich [bin] seit 40 Jahren mit dem Thema [Gender und Diversity] beschäftigt und trotzdem spielt das Thema in meinem Unterricht überhaupt keine Rolle.“

Die Ergebnisse berühren auch die Art und Weise der Wissensvermittlung, also die Didaktik der Lehre. Die zunehmende Diversität und Heterogenität der Studierenden zu berücksichtigen bedeutet, diesen eine optimale Aneignung der Lehrinhalte zu ermöglichen.<sup>10</sup> Die Ergebnisse der Interviewbefragung der hauptamtlich Lehrenden offenbaren ein deutliches Verbesserungspotenzial und wir gehen davon aus, dass dies wahrscheinlich auch für die Lehrbeauftragten gilt.

„Wenn wir Menschen mit Behinderung im Seminar haben, dann ist das für mich ein Kunststück, das so hinzubekommen, dass die sich zur Geltung bringen können, ohne dass die merken, dass ich sie zur Geltung bringen will.“

**Wahrnehmungen von Benachteiligung und Diskriminierung** | „Hier habe ich das Gefühl, dass ich einfach klarkommen muss und mich anpassen.“

Das Konzept von Gender und Diversity hat den wertschätzenden Umgang mit der Verschiedenheit der Menschen zum Ziel und so haben wir die Hochschulmitglieder auch danach gefragt, wie wohl sie sich an der EHB beziehungsweise ob sie sich beeinträchtigt oder benachteiligt fühlen. Neben der bereits erwähnten Zufriedenheit der Studierenden wurde deutlich, dass sich 60 Prozent der Männer und 88 Prozent der Menschen, die sich keinem oder einem weiteren Geschlecht zuordnen, benachteiligt fühlen. Ebenso empfinden 44 Prozent der Studierenden, die sich als homosexuell definieren, und mehr als die Hälfte der Studierenden, deren sexuelle Orientierung beispielsweise bi, pan oder queer ist. Hinsichtlich des Alters sind es 58 Prozent der über 40-Jährigen, bei den Menschen mit Migrationshintergrund 31 Prozent und bei Menschen mit Behinderung 62 Prozent, die eine Benachteiligung empfinden. Während sich 17 Prozent der Studierenden mit evangelischer Konfession und 13 Prozent der Studierenden mit katholischer Konfession benachteiligt fühlen, sind es bei den konfessionsfreien Studierenden fast ein Drittel und bei jenen, die einer weiteren Religion angehören, sogar 37 Prozent.

Von den Verwaltungsmitarbeitenden werden – in geringem Umfang – Benachteiligungen aufgrund des Alters und des Geschlechts, aber auch der sozialen Situation wahrgenommen. Als Formen der Benachteiligung werden der (mangelnde) Informationsfluss, die fehlende Anerkennung von Leistungen sowie benachteiligende Ausgestaltung von Regeln und Verfahren genannt. Von den Lehrbeauftragten gaben 26 Prozent an, sich kaum oder gar nicht wertgeschätzt zu fühlen.

Auch wenn diejenigen, die sich beeinträchtigt oder benachteiligt fühlen, bezogen auf die Gesamtheit der Hochschulmitglieder in der Minderheit sind, ist für uns

<sup>10</sup> Siehe hierzu den Beitrag von Sandra Smykalla in diesem Heft.

bereits jede einzelne Person zu viel. Eine gender- und diversitygerechte Hochschule muss unseres Erachtens besonders auch Minderheiten und deren Anliegen ernst nehmen. Denn die Empfindungen stellen die Grundlage für das Miteinander dar, sie können Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit haben und sie sind ein wesentliches Kriterium dafür, ob die Hochschule als angenehmer Lern- und Arbeitsort angesehen wird.

**Schlussfolgerungen und Ausblick** | „Nicht das Thema Diversität nervt, sondern dass da irgendwas um die Ecke kommt. Mit ist nicht transparent, warum und wieso, wer dahintersteckt, warum das jetzt genau passieren soll und was die Gesamthochschule in ihrer Entwicklung mit diesem Thema machen möchte.“

Schon die exemplarisch hier aufgezeigten Ergebnisse verdeutlichen die Komplexität der Implementierung von Gender und Diversity an der EHB. Das von uns verwendete Organisationsmodell mit seinen vier Ebenen ermöglicht ein strukturiertes Vorgehen, um sich nicht in der Komplexität der Thematik zu verlieren. Auch wenn die verschiedenen Ebenen selbstverständlich miteinander zusammenhängen, sich gegenseitig bedingen und auch in ihren Wechselwirkungen betrachtet werden müssen, ergeben sich jeweils folgende Schlussfolgerungen:

*Auf der Ebene von Forschung und Lehre* sehen wir Handlungsbedarf hinsichtlich der systematischen und strukturierten Implementierung von Gender und Diversity in die Curricula und Modulhandbücher der einzelnen Studiengänge sowie der Integration in die Forschungsprojekte der Hochschule. In einem ersten Schritt sollten die Modulhandbücher der Studiengänge analysiert werden, um die Befragungsergebnisse zu verifizieren. Darauf aufbauend bietet sich eine systematische Integration von Gender und Diversity als Querschnittsthemen an – vor allem in Inhalte, die zunächst keinen Bezug zu Gender und Diversity erkennen lassen. Uns erscheint es sinnvoll, sowohl explizite Gender-Diversity-Module zu entwickeln als auch Gender- und Diversity-Aspekte als Querschnittsthemen aufzunehmen.

Bei der Entwicklung spezieller Module müssen die zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen insbesondere für die kleineren Studiengänge der EHB berücksichtigt werden. Studiengangübergreifende Angebote und Ringvorlesungen oder das Studium

Generale könnten eine Möglichkeit bieten, um auf der Ebene von Forschung und Lehre dem Thema mehr Raum und Sichtbarkeit zu geben. Der Implementierung als Querschnittsthema geht die Frage voraus, welche Relevanz und Wichtigkeit Gender- und Diversity-Aspekten zugemessen werden, welche inhaltlichen Interessen und Kompetenzen die Lehrenden mitbringen (müssen oder sollen) und welche zeitlichen Kapazitäten ihnen zur Verfügung stehen, um ihre Lehrinhalte entsprechend zu erweitern.

Für den Bereich der Lehre ist neben der inhaltlichen Berücksichtigung von Gender und Diversity in den einzelnen Fachthemen besonders die Didaktik der Lehre bedeutsam. Die Befragungsergebnisse weisen diesbezüglich eine große Bandbreite sowohl der Einschätzung der momentanen Umsetzung als auch hinsichtlich der Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenzen der Lehrenden auf. Hier besteht ein deutlicher Handlungsbedarf an Unterstützung und Fortbildung.

*Auf der personellen oder persönlichen Ebene* können Unterstützungs- und Fortbildungsangebote wirksam werden. Neben einer rein fachlich-inhaltlichen Beschäftigung erscheinen besonders ein Austausch und eine Reflexion über die eigenen Denkgewohnheiten, Einstellungen und Empfindungen beispielsweise zu Benachteiligungen und Privilegierungen sinnvoll. Vorgeschlagen wurde in den Interviews zum Beispiel die Etablierung eines Stammtisches, um Interessierten die Bandbreite der Erfahrungen zugänglich zu machen und einen Raum zum Austausch zu ermöglichen. Dadurch können die eigenen Wahrnehmungen erweitert werden und eine Sensibilisierung der Verhaltensweisen stattfinden. Das damit verbundene Ziel ist nicht etwa ein Political-Correctness-Brainwash, sondern eine Veränderung der inneren und äußeren Haltung.

„Also bräuchte ich eine Art Mentor am Anfang, der die Kraft, das Wissen, die Reife hat, mit mir zusammen die Grundlagen meiner Haltung rauszuarbeiten, zu erkennen und mir hilft, [mich] als Pädagoge auf dem Weg des lebenslangen Lernens in der gewünschten Richtung weiterzuentwickeln.“

Die Kompetenzen, das Wissen sowie die Einstellungen und Empfindungen der einzelnen Hochschulmitglieder können in die gelebte *Hochschulkultur* münden, die sich unter anderem im Umgang und der Kommunikation miteinander zeigt. Deren gender- und

diversitysensible Gestaltung spiegelt sich auch in der Verwendung von Sprache wider. Hierzu haben wir in der allen interessierten Hochschulmitgliedern offen stehenden Arbeitsgruppe „Antidiskriminierung und Diversity“ bereits „Vorschläge für eine antidiskriminierende, diversityorientierte und bewusste Sprache an der EHB“ erarbeitet. Dieses Papier wird zurzeit in einem breitangelegten Diskussionsprozess weiter entwickelt.

Gender- und diversityorientierte Normen und Werte können sich ebenso in einem Leitbild oder Profil wiederfinden. Im Prozess zu dessen Entstehung könnten auf Grundlage der Befragungsergebnisse auch Diskussionen über ein Verständnis von Religion oder „Evangelisch-Sein“ sowie den Umgang und eine Sichtbarkeit von sexuellen Orientierungen jenseits von Heterosexualität und Geschlechteridentitäten jenseits der Zweigeschlechtlichkeit geführt werden. Einen Prozess zur Erweiterung der Sichtweisen und Handlungsoptionen auf der Kulturebene der EHB zu initiieren, scheint aufgrund der Befragungsergebnisse sinnvoll und wünschenswert. Und letztlich gilt es, Gender- und Diversity-Aspekte auch *auf der strukturellen Ebene* zu verankern. Anknüpfend an die Kultur des Miteinanders haben wir an der EHB beispielsweise im Rahmen der Arbeitsgruppe „Antidiskriminierung und Diversity“ den Entwurf einer Antidiskriminierungsleitlinie erarbeitet, die sich deutlich gegen Diskriminierung aufgrund jeder der eingangs erwähnten Diversity-Kategorien positioniert und Beschwerdewege sowie Sanktionsmöglichkeiten vorschlägt.<sup>11</sup>

Um das Wissen und die Kompetenzen der Hochschulmitglieder auch in die Struktur der Hochschule einfließen zu lassen, empfehlen wir die Aufnahme von Gender und Diversity-Aspekten in die Richtlinien für die Tätigkeit als Lehrbeauftragte, in die Stellenaus- und -beschreibungen von hauptamtlich Lehrenden und Verwaltungsmitarbeitenden, als Voraussetzung für die Besetzung von Gremien und in die Geschäftsordnungen von Gremien etc. Auch die Integration von Gender und Diversity in Forschung und Lehre in die Modulhandbücher der Studiengänge an der EHB würde deren Umsetzung strukturell sicherstellen. Diesen Prozess mit Literaturhinweisen zu Gender und Diversity sowie Fortbildungsmöglichkeiten zu flankieren, könnte eine nachhaltige Verankerung der Thematik befördern.

<sup>11</sup> Diese befindet sich derzeit im Diskussions- und Überarbeitungsprozess mit dem Akademischen Senat.

Auch die in der Befragung der Verwaltungsmitarbeitenden als positiv wahrgenommenen flexiblen Arbeitszeitmodelle und die Familienfreundlichkeit ließen sich auf weitere Bereiche der Hochschule übertragen. So sind die Möglichkeiten des Teilzeitstudiums, der Kinderbetreuung und der flexiblen Prüfungsleistungen noch ausbaufähig. Durch ihre Ausweitung auf Studierende und Lehrende würden sich auch die Strukturen der EHB gender- und diversitysensibel weiter verändern.

Das breite Beratungsangebot der EHB, das Gender- und Diversity-Aspekte unterschiedlich berührt – hierzu zählen beispielsweise die psychologische Studienberatung, die Schwerbehindertenvertretung und -beauftragte, die BaföG-Beratung, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie Ansprechpersonen in Fällen von Diskriminierung – ist bei den Befragten wenig bekannt und wird als intransparent beschrieben. Dies deutet darauf hin, dass Handlungsbedarf in Bezug auf die interne Öffentlichkeitsarbeit besteht damit die Angebote allen Hochschulmitgliedern bekannt gemacht werden.

Diese Schlussfolgerungen zeigen die vielfältigen Ansatzpunkte für die Verankerung von Gender und Diversity an der EHB. Sie verdeutlichen auch die Herausforderungen, vor denen wir weiterhin stehen. Um auf die Erfahrungen anderer SaGE-Hochschulen zurückgreifen zu können und mit anderen gemeinsam Vorschläge und Empfehlungen zu entwickeln, findet im Mai 2015 an der Evangelischen Hochschule eine Fachtagung mit dem Titel „SaGENhaft und SaGENumwoben?! Chancen und Potentiale von Gender und Diversity in Forschung, Lehre und Organisationsentwicklung an Hochschulen mit Studiengängen der Sozialen Arbeit, Gesundheit und Erziehung (SaGE)“ statt, deren Inhalte im Anschluss auf der Website der EHB zum Download zur Verfügung stehen werden. Den EHB-internen Diskussionsprozess wird auch der diesjährige Hochschultag bereichern, der Diversity in Zusammenhang mit dem Thema Gesundheit in den Mittelpunkt stellt und dessen Ergebnisse ebenfalls in den weiteren Prozess einfließen.

Obwohl mit Sicherheit viele Fragen offen bleiben, neue hinzukommen und viele Schritte zu gehen sein werden, zeigen der bisherige Prozess und die Ergebnisse, dass ein lebendiges und gelebtes gender- und diversitygerechtes Profil der EHB realisierbar ist.

# INTERSEKTIONALITÄT ALS PERSPEKTIVE FÜR DIE SOZIALE ARBEIT

Nadja Jacobowski-Torres; Lena Ahrens

„Natürlich haben wir wenig Zeit, aber dann müsste es ja Dinge geben, die wichtiger sind. Was ist denn jetzt wichtiger als Diversity, als Strukturmerkmal in der Ausbildung für soziale Berufe?!“

**Brigitte Dinkelaker**, Dipl.-Psychologin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Genderprofiling“ an der Evangelischen Hochschule Berlin. E-Mail: dinkelaker@eh-berlin.de

**Stephanie Klopsch**, B.A. Soziale Arbeit, ist studentische Mitarbeiterin im Projekt „Genderprofiling“ und Masterstudentin an der EHB. E-Mail: stephanie.klopsch@stu.eh-berlin.de

**Dr. phil. Gabriele Schambach**, Dipl.-Politologin, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Genderprofiling“ an der EHB. E-Mail: schambach@eh-berlin.de

**Professorin Dr. Anne Wihstutz** lehrt Soziologie im Studiengang Kindheitspädagogik und ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der EHB. Sie leitet das Projekt „Genderprofiling“. E-Mail: wihstutz@eh-berlin.de

## Literatur

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes:** Diskriminierungsmerkmale. Berlin 2011. In: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht\\_und\\_gesetz/Diskriminierungsmerkmale/diskriminierungsmerkmale\\_node.html;jsessionid=F34E4D8D899D47C68F3D081F5A1ADFAA.2\\_cid322](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/Diskriminierungsmerkmale/diskriminierungsmerkmale_node.html;jsessionid=F34E4D8D899D47C68F3D081F5A1ADFAA.2_cid322) (Abruf am 19.2.2015)

**Schambach, Gabriele:** Gender Mainstreaming in Organisationen – Eckpunkte, Nutzen und Erfahrungen. In: Bode, Ingo; Evers, Adalbert; Klein, Ansgar (Hrsg.): Bürgergesellschaft als Projekt. Eine Bestandsaufnahme zu Entwicklung und Förderung zivilgesellschaftlicher Potentiale in Deutschland. Wiesbaden 2009, S. 319-336

**Statistisches Bundesamt:** 5,2 Millionen Beschäftigte im Gesundheitswesen im Jahr 2012. Wiesbaden 2014a. In: [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/03/PD14\\_075\\_23621.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/03/PD14_075_23621.html) (Abruf am 19.2.2015)

**Statistisches Bundesamt:** Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2013. Wiesbaden 2014b, S. 103 ff. In: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440137004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440137004.pdf?__blob=publicationFile) (Abruf am 19.2.2015)

**Zusammenfassung** | In diesem Artikel wird der Frage nachgegangen, welche Relevanz das Konzept der Intersektionalität für die Soziale Arbeit hat. Zunächst wird ein kurzer Einblick in die Entstehungsgeschichte des Begriffs sowie in den theoretischen Diskurs gegeben. Anschließend werden relevante Aspekte dargestellt, die für den Bereich der Sozialen Arbeit impulsgebend sein können. Die praktische Anwendung des Konzeptes wird am Beispiel des LesMigraS-Projektes zum Thema Mehrfachdiskriminierung erläutert.

**Abstract** | In this article, the authors discuss the relevance of the concept of intersectionality for social work. Initially, they provide a short overview of the history of the term as well as the theoretical discourse around it. They then go on to present some crucial aspects that might inspire social work. Practical applications of the concept are exemplified by presenting how an intersectional approach was applied to researching multiple discriminations in the context of the LesMigraS project.

**Schlüsselwörter** ► Soziale Arbeit  
► Diskriminierung ► Rassismus  
► Intersektionalität ► Homosexualität

**1 Intersektionalität | 1.1 Historische Perspektiven** | Die Ursprünge des Intersektionalitätskonzeptes liegen vor allem in der Auseinandersetzung Schwarzer<sup>1</sup> Frauen mit dem etablierten Feminismus (vorwiegend weißer<sup>2</sup> Frauen) in den USA, der unter anderem als reduktionistisch und unreflektiert ethnozentristisch kritisiert wurde. Eine Gruppe Schwarzer lesbischer und sozialistischer Feministinnen veröffentlichte 1978 das Combahee River Collective Statement, in dem sie darlegte, dass aufgrund der Subjektposition „Frau“ nicht zwangsläufig von Gruppenhomogenität ausgegangen werden kann. Die Frauen betonten, dass für ihre Erfahrungen als Schwarze Frauen sexist-

<sup>1</sup> Die Großschreibung von Schwarz folgt der politisch begründeten Selbstbezeichnung.

<sup>2</sup> Die Kursivschreibung von weiß soll die soziale Konstruktion verdeutlichen.