

Geschlecht, Vielfalt und Lehre

Anja Böning*

In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche Maßnahmen unternommen, um die Lehre an Hochschulen aufzuwerten und sie weiter zu professionalisieren. Neben den eher traditionellen Fragen der Hochschuldidaktik, die sich mit unterschiedlichen Veranstaltungsformaten, Lehr-/Lernkonzepten, Methoden und Medien befassten, rücken zunehmend auch andere Gelingensfaktoren „guter Lehre“ wie die Lehr- und Lernkultur in den Hochschulen und einzelnen Wissenschaftsdisziplinen in den Fokus. In diesem Zusammenhang ist auch die Frage bedeutsam, ob Lehre und Prüfungen die Heterogenität und vielfältigen Lebenssituationen ihrer Studierenden berücksichtigen oder ob sie nicht strukturell geneigt sind, Zugangsmöglichkeiten zu universitärer Bildung zu verhindern, sozialen Ausschluss zu erzeugen und damit nicht zuletzt das Menschenrecht auf Bildung zu blockieren. Angesichts des gesellschaftlichen Auftrags von Hochschulen ist zu bedenken, dass Hochschulen angehende Führungskräfte ausbilden, die einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Entwicklung der Gesellschaft haben werden. Studierende für Chancengerechtigkeit und Vielfalt zu sensibilisieren erscheint vor diesem Hintergrund als eine wichtige Aufgabe, für die Hochschulen in der Verantwortung stehen. Als Arbeitgeberin obliegt der Hochschule nicht zuletzt die rechtliche Verpflichtung, die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu berücksichtigen und vor Diskriminierung zu schützen.

Das Anliegen, Hochschullehre durch die Integration von Gender- und Diversitätsaspekten gerechter zu gestalten, ist in mehrfacher Hinsicht diffizil und stößt auf Schwierigkeiten. Die Forderung, Lehre geschlechter- und diversitätssensibler zu gestalten, kann schnell ins Leere laufen und erweist sich als ein Lippenbekenntnis, so sie nicht auf ein Umfeld stößt, welches die Bereitschaft mitbringt, individuelle wie aber auch fachkulturell geprägte Zugänge zur Welt, eigene Handlungsstile und Interaktionsmuster kritisch zu hinterfragen. Die Entwicklung einer solchen Bereitschaft wird zweifelsohne durch den Umstand erschwert, dass die Wissenschaften selbst mit dem Selbstverständnis operieren, dass ihre Erkenntnisse abgekoppelt von Geschlechterimplikationen erzeugt und vermittelt werden.¹ „Hochschulangehörige meinen, gut über Frauen und Männer im Allgemeinen und im Besonderen Bescheid zu wissen, denn schließlich sind alle Menschen dem einen oder dem anderen Geschlecht zugeordnet. Aus Sicht der Geschlechterforschung erweist sich Geschlecht jedoch als vieldeutiges und komplexeres soziales Phänomen, als im alltagsweltlichen Wissen unterstellt wird. Sie untersucht, wie Mädchen und Jungen zu dem Geschlecht werden, das ihre gesellschaftliche Umgebung und Kultur ihnen nahelegt.“

* Die Autorin (Dr. iur., B.A.) ist Lecturer am Lehrstuhl für Deutsches und Europäisches Verfassungs- und Verwaltungsrecht sowie Völkerrecht an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der FernUniversität in Hagen.

1 Metz-Göckel, in: Kampshoff/Wiepcke (Hrsg.), *Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik*, Wiesbaden 2012, S. 317 (317).

Ihre zentrale Annahme ist, dass Geschlechterdifferenzen im Wesentlichen durch soziale Zuschreibungen zustande kommen und Unterschiede nicht essenziell, sondern sozial hergestellt und damit veränderbar sind.² Für den Bereich der Hochschulentwicklung ist weitergehend zu fragen, inwiefern die Implementierung von Strategien zur Förderung von Gleichstellung und Diversität tatsächliche Effekte mit sich bringt und nachhaltige (organisatorische wie mentale) Umbau- und Modernisierungsprozesse an Hochschulen initiieren kann oder ob hier nicht eine Rhetorik über normativ Erwünschtes zum Einsatz kommt, die bestimmte gesellschaftliche Leitbilder bedient und Legitimation und Glaubwürdigkeit sicherstellen soll.³ Aus der Perspektive der Geschlechterforschung ist zu vermerken, dass das Verhältnis von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik durchaus durch Ambivalenzen gekennzeichnet ist. So ist von Seiten der Geschlechterforschung immer wieder darauf hingewiesen gewiesen worden, dass die Strategie Gender Mainstreaming die vermeintliche Polarität der Geschlechter (Mann/Frau) zementiert, Stereotypen verstetigt und hinter dem geschlechtertheoretischen Wissen, das zur Verfügung steht, zurückbleibt.⁴ Spannungen lassen sich auch im Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Diversitätsmanagement ausmachen. Diversity Management stammt aus der Wirtschaftswissenschaft und stellt eine personalpolitische Strategie multikultureller Unternehmen dar, um Vielfalt in einer ökonomischen Logik positiv zu nutzen, so dass zu diskutieren ist, inwiefern es für die politische Forderung nach Gleichheit überhaupt produktiv und ob es in der Lage ist, Diskriminierungsprozesse im Kontext struktureller Ungleichheitslagen zu analysieren und sichtbar zu machen.⁵ Das große Themenfeld Geschlecht, Diversität und Hochschule erweist sich angesichts dessen als vergleichsweise diffus, da sich hier unterschiedliche wissenschaftliche Disziplinen, programmatische Zielrichtungen und Zugänge der Akteure (Theorie und Praxis) überlappen und vermischen.

Um diese Gemengelage zu durchdringen und ihr Potential für die Gestaltung gerechterer Hochschulen zu nutzen, widmet sich die Tagung „Gender und Diversity in die Lehre – Strategien, Praxen, Widerstände“, die vom 24.-26.11.2016 an der Freien Universität in Berlin stattfinden wird, der Herausforderung, Gender und Diversity in die Hochschullehre zu integrieren. Die Tagung hat sich zum Ziel gesetzt, Strategien, Konzepte und Projekte von Hochschulen, um Geschlechteraspekte, Diversität und Antidiskriminierung in der Lehre zu verankern, multiperspektivisch zu beleuchten und kritisch zu diskutieren. Inhaltliche Leitplanken der Tagung bilden die Arbeits- und Studienbedingungen von Lehrenden und Studierenden, die unterschiedlichen Dimensionen von Diversität und Diskriminierung, Alltagserfahrungen mit Selektionsprozessen an Hochschulen sowie theoretisch-analytische Perspekti-

2 Metz-Göckel, in: Kampshoff/Wiepcke (Hrsg.), *Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik*, Wiesbaden 2012, S. 317 (317).

3 Dazu Wetterer, in: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien* 3/2002, S. 129, dies., in: *die hochschule* 2/2003, S. 6.

4 Dazu Wetterer, in: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien* 3/2002, S. 129; dies., in: *die hochschule* 2/2003, S. 6.

5 Andreesen/Koreuber, in: dies./Lüdke (Hrsg.), *Gender und Diversity*, Wiesbaden 2009, S. 19 (20).

ven auf die Konstrukte Gender, Diversität und Heterogenität. Daneben interessieren aber auch, wie der Titel der Tagung es bereits transportiert, konkrete „Strategien, Praxen und Widerstände“, die sich bei der Etablierung einer gender- und diversitätssensiblen Lehr-/Lernkultur ausmachen lassen. Um diese thematischen Blöcke in einem möglichst breiten Diskurs zu verorten, richtet sich die Veranstaltung sowohl an Lehrende und Personen, die mit Hochschuldidaktik, Lehrplanung und Lehrqualität befasst sind, als auch an Akteure aus dem Bereich Gleichstellung und Diversity sowie Forschende aus der Geschlechter- und Intersektionalitätsforschung. Ein detaillierteres Tagungsprogramm liegt zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht vor.