

Hochschule

Sandra Smykalla

Hochschulen¹ und Hochschulentwicklung aus intersektionaler Perspektive zu beschreiben bedeutet das spezifische Organisationsverständnis als Bildungseinrichtung ebenso in den Blick zu nehmen, wie die vielfältigen (Vor-)Geschichten der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitiken an Hochschulen, die in den letzten Jahrzehnten etabliert, gescheitert, kritisiert und erfolgreich weiterentwickelt wurden. Aus diesen Versuchen der Transformation zu lernen und machtkritisch zu verlernen, eröffnet Möglichkeiten und zeigt Notwendigkeiten auf, wie der Abbau mehrdimensional verschränkter sozialer Ungleichheiten gelingen kann. Vorangetrieben wurden und werden gleichstellungsorientierte Veränderungsprozesse von denjenigen Angehörigen der Organisation, die Hochschulen als machtvolle, diskriminierende Orte anerkennen und verändern wollen. Aktivistische wie ordnungspolitische und organisationale gleichstellungspolitische und diskriminierungskritische Bemühungen stellen Etappen zum normativen Ziel eines gerechteren, inklusiveren Bildungssystems dar. Themen wie Social Justice, Diversität, Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Inklusion haben in den letzten Jahrzehnten dabei zwar Eingang in gesetzliche Rahmenbedingungen und hochschulische Selbstdarstellungen und Programmatiken gefunden, dies geschieht jedoch unter oft widrigen Rahmen- und Diskursbedingungen, die von Widerstand geprägt sind, der sich als Ignoranz oder als direkter Angriff gegen diese Interessenvertretungen zeigt. Damit konterkariert sich die Hochschule als Bildungseinrichtung in doppelter Weise, da sie sich einerseits als frei, egalitär, innovativ und aufklärerisch verstehen will und andererseits qua Bildungsauftrag in der gesetzlich verankerten Verantwortung steht, nicht nur wissenschaftliche Inhalte und Methoden zu vermitteln und Studierende auf berufliche Tätigkeiten vorzubereiten, sondern auch Persönlichkeitsentwicklung zu fördern, das demokratische Bewusstsein zu stärken und soziale Ungleichheiten abzubauen (§ 2 Hochschulrahmengesetz).

1 Der Begriff Hochschule umfasst beide Hochschultypen – Universitäten sowie Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) (Wissenschaftsrat 2010: 23).

Die bisherigen Veränderungsprozesse an Hochschulen sind als Geschichten der Kämpfe um Anerkennung von marginalisierten und von Diskriminierung betroffenen Menschen und ihren Verbündeten im Hochschulkontext zu begreifen. Ich lese sie zudem als immer wieder neue Versuche der Dekonstruktion hegemonialer Deutungen über Freiheit und Verantwortung, der Verschiebung von Machtverhältnissen und der Infragestellung privilegierter Positionierungen in einem soziale Ungleichheiten reproduzierenden Wissenschaftsbetrieb. Über Intersektionalität an Hochschulen zu schreiben, heißt demnach selbst- und machtkritisch Auseinandersetzungen zu führen, im Wissen um die Begrenztheit des eigenen Standpunktes und mit der gebotenen Offenheit für mögliche solidarische Wege. Wer kann in Hochschulen wie und von welcher Position aus lernen? Wessen Standpunkte und wessen Wissen kann dominieren und was wird ausgeschlossen? Wie lassen sich Hochschulstrukturen und Lehr-Lern- und Forschungskulturen intersektional gleichstellungsorientiert verändern? Der Beitrag geht im Folgenden gelingenden und behindernden Diskurs- und Rahmenbedingungen einer intersektionalen Öffnung von Hochschulen auf die Spur.

Spannungsverhältnisse an Hochschulen

Hochschulen sind im bildungswissenschaftlichen Diskurs vieles: Sie gelten als »öffentliche Orte« und gleichsam »Grenzorte« (Waldenfels, 2009, S. 12); sie sind »besondere und unvollständige Organisationen« (Kehm, 2012) oder gelten gar als »ruinierte Institution« (Hass & Müller-Schöll, 2009). Hochschulen werden im »Forschungsmemorandum Organisationspädagogik« der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) als pädagogische Organisationen definiert, die neben der Wissensvermittlung auch die Wissensproduktion und -anwendung als zentrale Aufgaben begreifen. Hochschulen werden dabei »nicht nur als Bedingung von Lernen, sondern auch und vor allem als selbst lernende Sozialgebilde« (Göhlich et al., 2016) betrachtet, die Lernen in, von und zwischen Organisationen ermöglichen. Hochschulen können darüber hinaus als »performativer Ort« (Suchard, 2022) verstanden werden, der aus der Aufführung bestimmter Ereignisse immer wieder hervorgeht. Diese Lesart verweist nicht nur auf den Organisationstyp und das darin verortete pädagogische Handeln ihrer Mitglieder als Performance, sondern gleichzeitig notwendigerweise auf die Bedingungen der Möglichkeit Hochschule zu leben und in ihr zu überleben.

Hochschulen sind kein diskriminierungsfreier Raum.² Ableistische, (hetero-)sexistische, rassistische, antisemitische und klassistische Stereotype und

2 »Diskriminierung stellt eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar, beeinträchtigt das Leben betroffener Personen nachhaltig und kann gravierende negative Folgen haben. Es hin-

Vorurteile führen zu intersektionalen Betroffenheiten, Stigmatisierungen und Ausgrenzungen, sowohl in akademischen Lehr-Lernsettings als auch in den sozialen Kontexten an Hochschulen (Pfahl, 2011). So zeigt die jüngste Studie des DZHW, dass etwa

»ein Viertel der Studierenden (26 %) im Rahmen des Studiums schon einmal selbst Diskriminierung erfahren [hat], fast die Hälfte (46 %) hat Diskriminierung anderer beobachtet. Am häufigsten geben Studierende an, dass sie aufgrund ihres Geschlechts (14 %) diskriminiert wurden, bei anderen wird am häufigsten Diskriminierung aufgrund eines Migrationshintergrunds [sic!] beobachtet (27 %). 19 % der Studierenden haben im Rahmen ihres Studiums schon einmal die Erfahrung gemacht, dass von ihnen erbrachte Leistungen herabgesetzt wurden. Fasst man verschiedene Formen der Herabsetzung zusammen, haben fast zwei Drittel der Studierenden (60 %) mindestens eine solche Erfahrung im Studium selbst gemacht« (Meyer, Strauß & Hinz, 2022, S. 1).

Die Organisation Hochschule ist von gesellschaftlichen Macht- und Ungleichverhältnissen durchdrungen, deren Verwobenheit disziplinierende und subjektivierende Wirkungen erzeugt, die die Hochschule als solche hervorbringen und mit ihr die strukturellen Voraussetzungen für Exklusion und Machtmissbrauch. Die Kernaufgaben von Hochschulen – Forschung, Lehre, akademische Selbstverwaltung, Nachwuchsförderung und Third Mission/Transfer – beinhalten mit geringen Aufstiegschancen für marginalisierte Gruppen Barrieren, die zu überwinden eine ungleich verteilte Aufgabe an Hochschulen darstellt (Klein, 2015). So beschreibt Sara Ahmed Hochschulen als »white institutions« (2012), die eurozentrische, normative Vorstellungen reproduzieren. Hochschulen basieren zudem auf dem meritokratischen Prinzip, was verlangt, dass Studierende aufgrund ihrer individuellen Leistungen bewertet werden. Gleichzeitig sind alle Studierenden fair und gleich zu behandeln, und ihre unterschiedlichen sozialen Lebenslagen und Diskriminierungserfahrungen zu berücksichtigen. Der Mythos Bildung schließlich bewirkt den Glauben an die Annahme, dass Bildung zwangsläufig zu sozialer Gerechtigkeit führe und dass der bloße Zugang zu Bildung ausreiche, um soziale Ungleichheiten zu überwinden. Kritiker*innen wie Patricia Hill Collins (2022) argumentieren jedoch, dass Bildung, wenn sie nicht kritisch und inklusiv gestaltet ist, vielmehr dazu beiträgt, bestehende Ungleichheiten zu reproduzieren statt sie zu beseitigen.

dert Menschen an ihrer Entfaltung und der Erreichung ihrer persönlichen Ziele« (Meyer et al., 2022, S. 1).

Paradoxien und Ansatzpunkte intersektionaler Gleichstellungsarbeit

Für den gleichstellungspolitischen Kontext an Hochschulen verweist das Konzept der »paradoxen Intervention« (Blome et al., 2013, S. 175) darauf, dass Strategien, Maßnahmen und ihre Akteur*innen immer selbst verstrickt sind in diejenigen Machtverhältnisse, die sie zu verändern suchen. Ein intersektionaler Blick auf die Veränderung der Organisation Hochschule bedarf daher einer Reflexion eigener machtvoller Verflechtungen im Zusammenhang mit denjenigen strukturellen Bedingungen, die die eigene Handlungsfähigkeit erst (mitunter auf Kosten anderer) ermöglichen.

Ein für Intersektionalität sensibilisiertes Handeln erfordert, die vielfältigen Identitäten und Erfahrungen der Studierenden in ihren Bildungsprozessen zu berücksichtigen und gleichzeitig die institutionellen Rahmenbedingungen, die auf Standardisierung und Homogenität ausgerichtet sind, einzuhalten – mit dem Ziel, gleiche Arbeits- und Studienbedingungen für alle bereitzustellen. An Hochschulen, die durch hierarchische und zugleich zumeist dezentralisierte Strukturen gekennzeichnet sind, kann dies bedeuten, dass Initiativen zur Förderung von Social Justice und Inklusion ins Leere laufen, wenn sie nicht in die gesamte Organisation integriert werden. Auch stellt die ungleiche Verteilung von Ressourcen innerhalb von Hochschulen ein Problem dar. Insbesondere Programme, die sich mit Gender, Diversität, Gleichstellung und Antidiskriminierung beschäftigen, sind häufig unterfinanziert und erhalten wenig institutionelle Unterstützung. Diese ungleiche Ressourcenverteilung verhindert, dass intersektionale Perspektiven systematisch in die Lehre und Forschung integriert werden können (Le Breton, Burren & Bachmann, 2024).

In Abgrenzung zu verengter Gleichstellungspolitik und zu unkritischen, affirmativen Diversity-Politiken wird derzeit an vielen Hochschulen eine Erweiterung in Richtung einer intersektionalen Gleichstellungspolitik als Strukturkritik, verbunden mit der Etablierung intersektionaler Standards angestrebt.³ Leitend ist dabei zum einen die (Selbst-)Kritik an der Prioritätensetzung bisheriger Gleichstellungspolitiken, die Ausschlüsse im Namen eines politischen »Wir« produzierte und den Fokus primär auf Geschlechterfragen legte, während andere Dimensionen sozialer Ungleichheit weniger Beachtung fanden. Dies laufe Gefahr, zu einer Hierarchisierung von Diskriminierungsformen zu führen, die im Widerspruch zum intersektionalen Ansatz steht, der gerade die Gleichzeitigkeit und Überschneidung verschiede-

3 Den Bemühungen einer intersektionalen Gleichstellungspolitik gegenüber besteht eine Fundamentalkritik, die argumentiert, dass das aus der Critical Race Theory stammende Konzept der Intersektionalität keineswegs auf eine Ergänzung oder Erweiterung bestehender feministischer und antirassistischer Politik und Gesetzgebung zielt, sondern auf deren radikale Hinterfragung (Traußneck, 2023, S. 119f.).

ner Diskriminierungsformen betont (Walgenbach, 2016). Verkürzt umgesetzte Verständnisse der Strategien des Diversity Management oder des Gender oder Diversity Mainstreaming, die an vielen Hochschulen inzwischen zu einem zentralen Bestandteil der strategischen Ausrichtung geworden sind (in Form von Leitbildern, Konzepten, Audits, Chancengleichs-, Gleichstellungs-, Antidiskriminierungssatzungen, Stabstellen, Projekten), führten dazu, dass viele Absichtserklärungen und Maßnahmen lediglich den Anschein von Inklusion erweckten, ohne die zugrunde liegenden Probleme von Diskriminierung und Exklusion systematisch anzugehen. »Diversity-Washing« fördert keine substantiellen Veränderungen, sondern nutzt die Vielfalt als Instrument zur Steigerung des institutionellen Ansehens und zur Attraktivität auf dem globalen Bildungsmarkt durch öffentlichkeitswirksame und individualisierend angelegte Maßnahmen wie z.B. die Rekrutierung von internationalen Studierenden und Mitarbeitenden.

Die Frage Ahmeds, wie es dazu kam, dass »race equality« Teil der neuen »Performance-Kultur« (Ahmed, 2012, S. 244) an britischen Hochschulen wurde, führt mahnend vor Augen, dass Gleichstellung durch ihre Teilnahme an managerialer Performance-Kultur auch »Anteil daran haben kann, Ungleichbehandlung zu verschleiern« (ebd., S. 280). Allerdings, so Ahmed, kann die institutionelle Wirkung nicht nur in der Vereinnahmung von Gleichstellungszielen, sondern auch in ihrer Ermöglichung gesehen werden.

Baustellen der Intersektionalität: Handlungsansätze an Hochschulen

Aus den Erkenntnissen der letzten Jahrzehnte zu lernen, bedarf einer konsequenten Implementierung intersektionaler Ansätze in der Hochschulpolitik und -praxis (Darowska, 2019): strukturelle Reformen sowie das Einrichten von Stabstellen und Referaten mit intersektionalem Selbstverständnis, diversitäts- und diskriminierungsbeauftragte Personen mit gesetzlich verankertem Mandat wie dies z.B. in einigen Landesgesetzen inzwischen eingeführt wurde. Es bedeutet veränderte Rekrutierungspraxen und Einstellungspolitiken (z.B. in der Personalauswahl, bei Berufungen oder der Zulassung von Studierenden). Ansatzpunkte einer intersektionalen Gleichstellungsarbeit sind des Weiteren transparente, umfassende Datenerhebungen als Grundlage hochschulinterner Qualitätssicherung sowie institutionell verankerte Rechenschaftsmechanismen (inkl. Berichterstattung und Evaluierung), die sicherstellen, dass Gleichstellungsziele tatsächlich erreicht werden und bei Nichterfüllung Konsequenzen folgen (Ahmed, 2012). Es erfordert zudem Lehr-Lern-Forschungsarrangements, die auf die unterschiedlichen Positioniertheiten, Bedürfnisse und Erfahrungen der Studierenden und ihrer Communities eingehen (Kaufmann & Satilmis, 2018). Durch eine diversitätssensible, diskriminierungskritische Entwicklung von Studiengängen/Curricula kann

didaktisch nicht nur eine machtkritische Reflexion der eigenen Positioniertheit, sondern auch eine Befähigung zu communityorientiertem, partizipativem Handeln gefördert werden.⁴ »Critical Diversity Literacy« (Steyn & Dankwa, 2021) fordert zu konkreten Handlungen zur Transformation institutioneller Strukturen auf, um eine gerechtere akademische Umgebung zu schaffen, die darauf abzielt, die eurozentrischen und kolonialen Wissensstrukturen in den Lehrplänen zu hinterfragen und zu transformieren. Für Schwarze, Indigene und andere rassifizierte Menschen stellt die Dekolonialisierung der Curricula dabei eine doppelte Herausforderung dar: Einerseits geht es darum, das eigene Wissen und die eigenen Perspektiven gegen etablierte, dominante Narrative durchzusetzen, was häufig mit erheblichen Widerständen verbunden ist. Andererseits kann die ständige Auseinandersetzung mit einem Curriculum, das ihre Erfahrungen marginalisiert oder exotisiert, emotional belastend sein. Die Forderung nach Dekolonialisierung erfordert daher nicht nur strukturelle Veränderungen, sondern auch eine Unterstützung derjenigen, die diese Veränderungen vorantreiben (müssen) (Steyn & Dankwa, 2021). Da in Lehr-Lernsettings auch in sog. »Safer Spaces« die Teilnehmenden unterschiedliche Positionierungen und Erfahrungen aus anderen Diskriminierungsverhältnissen mitbringen, die die Sicherheit in diesen Räumen beeinflussen, greift das Konzept der »Braver Spaces« die Idee auf, dass Hochschulen Orte sein sollen, an denen schwierige und herausfordernde Gespräche geführt werden können, ohne dass die Sicherheit und Würde marginalisierter Gruppen gefährdet wird (Debus & Saadi, 2023). Zudem sollte im Sinne eines politischen Empowerments der Auf- und Ausbau von Peer-Support und Peer Education ermöglicht werden, das Studierenden in ihren unterschiedlichen Lebenslagen Vernetzung, Austausch und Unterstützung bietet – jenseits, aber auch in Lehrveranstaltungen. Dabei wäre nach Lucienne Wagner Intimität als analytische Kategorie zu nutzen, um die Wechselwirkungen zwischen individuellen Erfahrungen und institutionellen Machtstrukturen besser verstehen und in der Reproduktion oder dem Widerstand gegen Machtverhältnisse beleuchten zu können (Wagner, 2022). Konsequenz wäre eine hegemoniekritische und kollaborative Entwicklung von Maßnahmen, die marginalisierten Gruppen Räume und Ressourcen eröffnet, sich zu empowern (Le Breton, Burren & Bachmann, 2024) sowie eine gleichzeitige Entwicklung von Schutzkonzepten und die Umsetzung von Code of Conducts für alle Angehörigen der Hochschule. Nicht zuletzt ist eine partizipative, communityorientierte oder betroffenenkontrollierte (Praxis-)Forschung ein weiterer Schritt hin zu einer intersektionalen Hochschul-

4 Siehe beispielhaft sozialwissenschaftliche Studiengänge, die explizit Intersektionalitätsansätze umsetzen: Master Soziale Arbeit – Kritische Diversity und Community Studies (KriDiCo) an der Alice Salomon Hochschule Berlin sowie weitere Masterstudiengänge an Hochschulen u.a. in Berlin, Kiel, Bayreuth, Frankfurt a.M., Hamburg und Duisburg-Essen.

entwicklung. Hilfreich für die Durchsetzungsprozesse in der Forschungsförderung sind dabei auch die flankierenden Maßgaben von Wissenschaftsorganisationen.⁵

Intersektionalität zwischen Freiheit und Verantwortung

Intersektionale Konzepte haben das Potential, Gleichstellungsarbeit an Hochschulen weiterzuentwickeln, wenn sie – die Kritik an dieser ernstnehmend – die eigene Positioniertheit in Machtverhältnissen so in Veränderungsprozesse einbeziehen, dass weniger Macht über andere nötig ist. Im Sich-Verbünden können »intersektionale Solidaritäten« (Merlitsch et al., 2024) in einem dynamischen Prozess entstehen. Dass dies wichtiger ist denn je, zeigt nicht nur der Diskurs um Machtmissbrauch an Hochschulen, sondern auch die Zunahme an rechtsextremen und rechtspopulistischen Angriffen auf die Freiheit von Forschung und Lehre und damit auf diejenigen Hochschulangehörigen, die die emanzipatorischen intersektionalen Konzepte verkörpern und vertreten.

Literatur

- Ahmed, S. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press.
- Blome, E., Erfmeier, A., Gülcher, N. & Smykalla, S. (2013). *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenförderung zum Diversity Management?*. Springer VS.
- Collins, P. H. (2022). *Black Feminist Thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Routledge.
- Darowska, L. (Hg.). (2019). *Diversity an der Universität: Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule*. transcript.
- Debus, K. & Saadi, I. (2023). *Verletzlichkeit und Lernen zu Diskriminierung. Anregungen und Gedanken zu Safer und Braver Spaces in der Bildungsarbeit*. <https://zusammen-denken-handeln.de> [letzter Zugriff 30.12.24].
- Göhlich, M, Weber, S. M. & Schröer, A. (2016). *Forschungsmemorandum Organisationspädagogik, Organisation und Theorie: Beiträge der Kommission Organisationspädagogik*.

5 Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat die im Jahr 2008 entwickelten *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* 2022 aktualisiert zu *Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards*, die explizit den Aspekt der Intersektionalität aufgreifen – wenn auch deren Umsetzung noch in der Entwicklungsphase befindlich ist.

- Hass, U. & Müller-Schöll, N. (Hg.). *Was ist eine Universität? Schlaglichter auf eine ruinierte Institution*. transcript.
- Kaufmann, M. E. & Satilmis, A. (2018). Hochschulöffnung intersektionell?! Konzeptionelle Überlegungen zur Gestaltung von diversitäts- und ungleichheitssensiblen Lehr- und Lernräumen. In H. Buß, P. Pohlenz, P. Rahn & M. Erbsland (Hg.), *Öffnung von Hochschulen* (S. 215- 232). Springer VS.
- Kehm, B. M. (2012). Hochschulen als besondere und unvollständige Organisationen? Neue Theorien zur ›Organisation Hochschule‹. In U. Wilkesmann., C. J. Schmid (Hg.), *Hochschule als Organisation* (S. 17- 26). Springer VS.
- Klein, U. (Hg.). (2015). *Inklusive Hochschule: Neue Perspektiven für Praxis und Forschung*. Beltz Juventa.
- Le Breton, M., Burren, S. & Bachmann, S. (Hg.). (2024). *Differenzkritische Perspektiven auf Fachhochschulen und Universitäten: Analysen und Interventionen*. Springer VS.
- Merlitsch, K., Hipfl, B., Kumpusch, V. & Roeseling, P. (Hg.). (2024). *Intersektionale Solidaritäten: Beiträge zur gesellschaftskritischen Geschlechterforschung*. Barbara Budrich.
- Meyer, J., Strauß, S. & Hinz, T. (2022). Die Studierendenbefragung in Deutschland: Fokusanalysen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen. *DZHW Brief* 08|2022. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung.
- Pfahl, L. (2011). *Behinderung und Exklusion in der Bildung: Soziologische Perspektiven auf ein ungelöstes Problem*. Springer VS.
- Steyn, M. & Dankwa, S. O. (2021). Revisiting Critical Diversity Literacy: Grundlagen für das einundzwanzigste Jahrhundert. In S. O. Dankwa., S. M. Filep, U. Klingovsky & G. Pfruender, (Hg.), *Bildung.Macht.Diversität: Critical Diversity Literacy im Hochschulraum*. transcript.
- Traußeck, M. (2023). Intersektionalität: Begriffliche Annäherungen an eine vielschichtige Debatte. In *Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (Hg.): Rassismusforschung I. Theoretische und interdisziplinäre Perspektiven* (S. 101- 128). transcript.
- Wagner, L. (2022). Intersektionalität – Machtvolle Institutionen, komplexe Identitäten und das Vermögen von Intimität. In A. Biele Mefebue, A. D. Bührmann & S. Grenz (Hg.), *Handbuch Intersektionalitätsforschung* (S. 523- 535). Springer VS.
- Waldenfels, B. (2009). Universität als Grenzort. In U. Hass, & N. Müller-Schöll (Hg.), *Was ist eine Universität? Schlaglichter auf eine ruinierte Institution* (S. 11–25). transcript.
- Walgenbach, K. (2016). Intersektionalität als Paradigma zur Analyse von Ungleichheits-, Macht- und Normierungsverhältnissen. *Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete*.