

Gleichstellung und Diversität an Hochschulen. Schnittstellen und Differenzierung

Vortrag im Rahmen der 10. Frauenvollversammlung am KIT
5. Februar 2026

Prof. Dr. Gülay Çağlar

Prolog

- Einführung von Diversität als neues Handlungsfeld.
- Entscheidend waren hierfür a) die Exzellenzinitiative und b) das AGG, das am 18. August 2006 in Kraft getreten ist.
- Zwischen Euphorie und Verlustängsten.
- Aufbauphase: Spannung zwischen Gleichstellung und Diversität, insbesondere hinsichtlich der Governance-Struktur.
- Institutionalisierungsphase: Zwischen „happy talk“ (Bell/Hartmann 2007) und institutioneller Überforderung.

Prolog

- Gleichstellung und Diversity werden häufig gegeneinander ausgespielt.
- Weder darf die Gleichstellungspolitik in die Diversitätspolitik eingegliedert werden, noch darf die Diversitätspolitik einfach der Gleichstellungspolitik untergeordnet werden.
- Es ist komplex: Gleichstellung stark aufstellen; Diversität projekthaft denken.
- Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte müssen starke Partner*innen in der Diversitätspolitik sein.

Gliederung

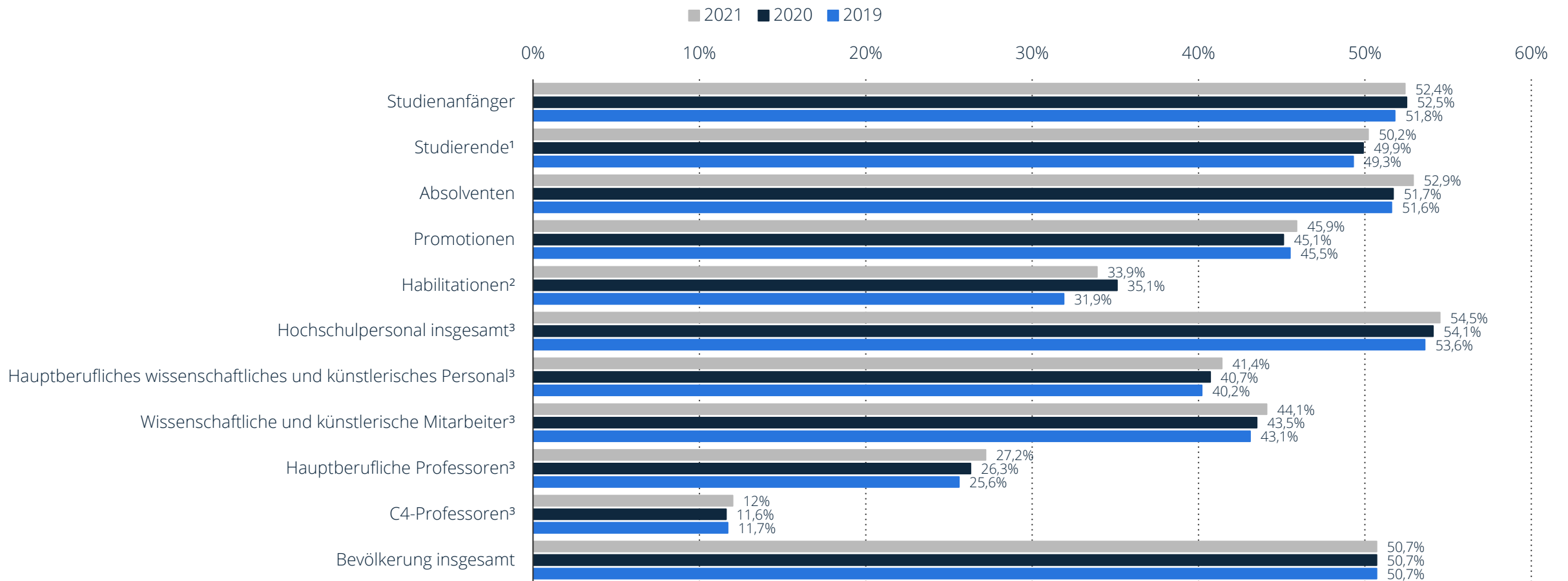
1. Gleichstellungspolitik
2. Diversitätspolitik
3. Anschlusspunkte und Herausforderungen
4. Intersektionale Ansätze

Gleichstellungspolitik

Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

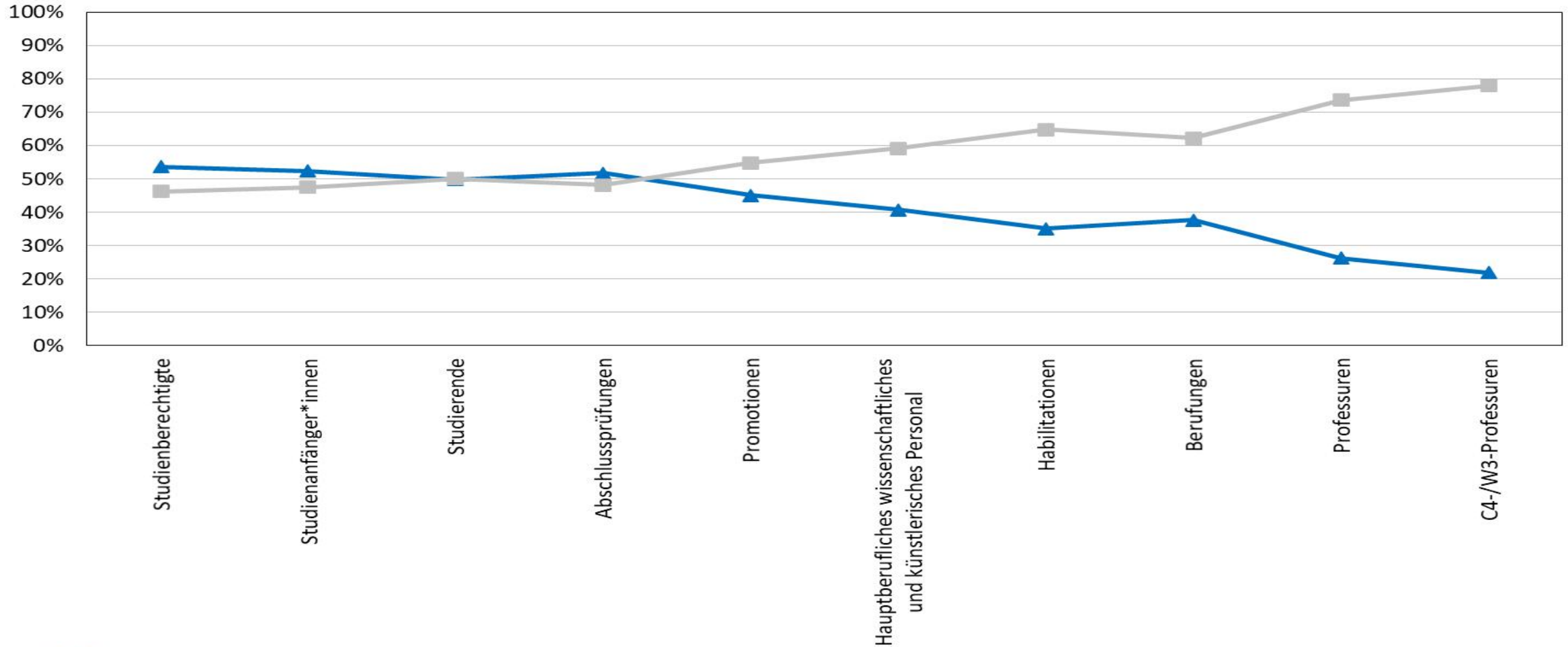
- Grundgesetz Artikel 3, Absatz 2: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“
- Landesgleichstellungsgesetze verpflichtet die Einrichtungen eines Landes zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur aktiven Frauenförderung.
- Folglich auch Bestandteil der Landeshochschulgesetze.

Frauenanteile an Hochschulen in Deutschland nach akademischer Laufbahn in den Jahren 2019 bis 2021

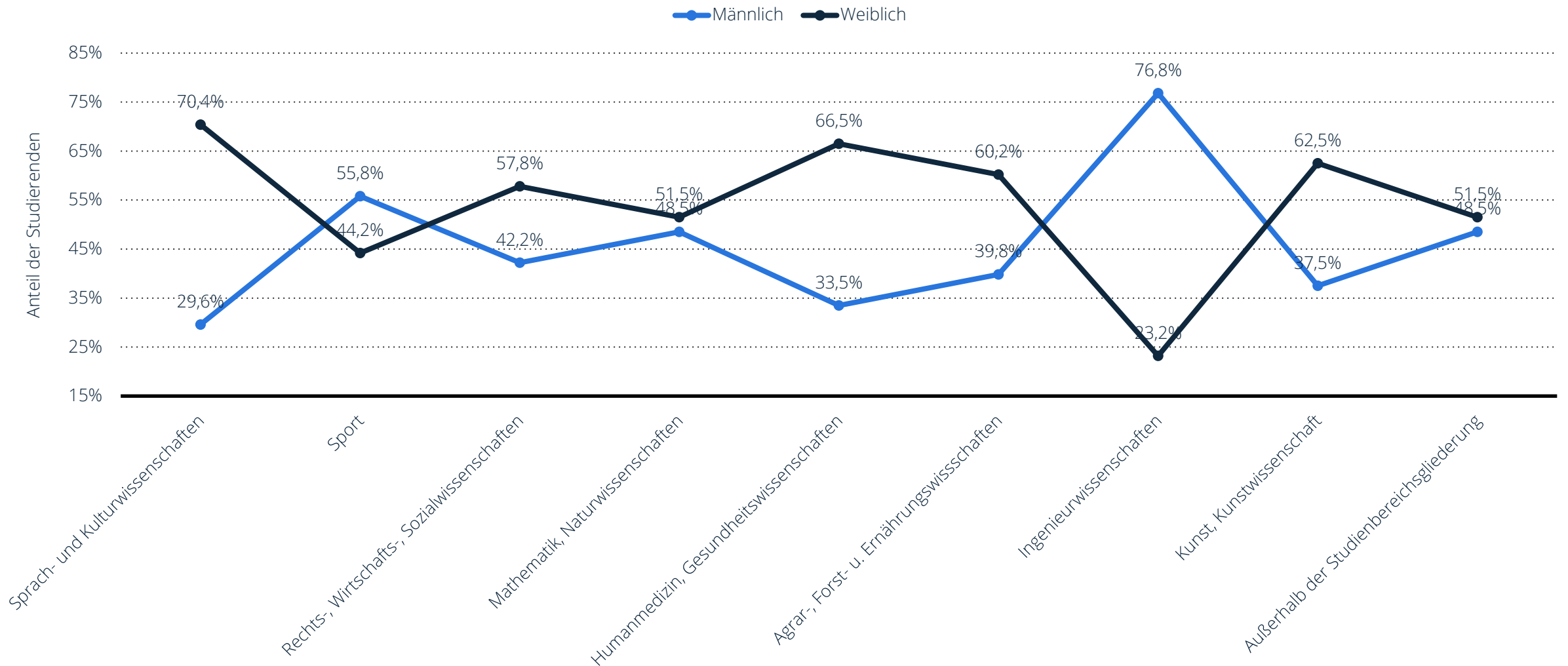


Quelle(n): Statistisches Bundesamt; ID 249318

Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf, 2020



Geschlechterverteilung der Studierenden nach Fächergruppen an den Hochschulen in BaWü im WiSe 2020/21



Quelle(n): Statistisches Landesamt Baden-Württemberg; ID 1067198

Faktoren für die Geschlechterungleichheit (Auswahl)

Individuelle Faktoren

- Materielle Bedingungen für eine wissenschaftliche Karriere;
- Lebenssituation: Elternschaft, Pflegeverantwortung;
- **Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse;**
- Entmutigung und Perspektivlosigkeit.

Strukturelle Faktoren

- Implicit biases und homosoziale Kooptation in Rekrutierungsprozessen;
- „Mikroentwertungen“ im Lehr-, Lern- und Forschungsalltag;
- **Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse;**
- Netzwerke, die zur Schließung von Chancen führen.

Eckpunkte der Gleichstellungsarbeit

- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind nicht weisungsgebunden;
- unterschiedliche Bedingungen für Gleichstellungsbeauftragte auf zentraler und dezentraler Ebene;
- Einfluss hängt maßgeblich von der Qualifikation, den Ressourcen (personell und materiell) sowie von den Governance-Strukturen der Hochschule ab.

Eckpunkte der Gleichstellungsarbeit

Wichtige Handlungsfelder (Auswahl):

- Beteiligung an Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren sowie bei der Erstellung von Berufungsleitfäden;
- Anlauf- und Beratungsstelle z.B. bei sexueller Diskriminierung, bei Fragen der Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Beruf, etc.;
- Entwicklung von Maßnahmen, um Anreize zu schaffen (z.B. LOMs);
- Monitoring des Fortschritts.

Diversitätspolitik

Rechtliche Grundlagen der Diversitätspolitik

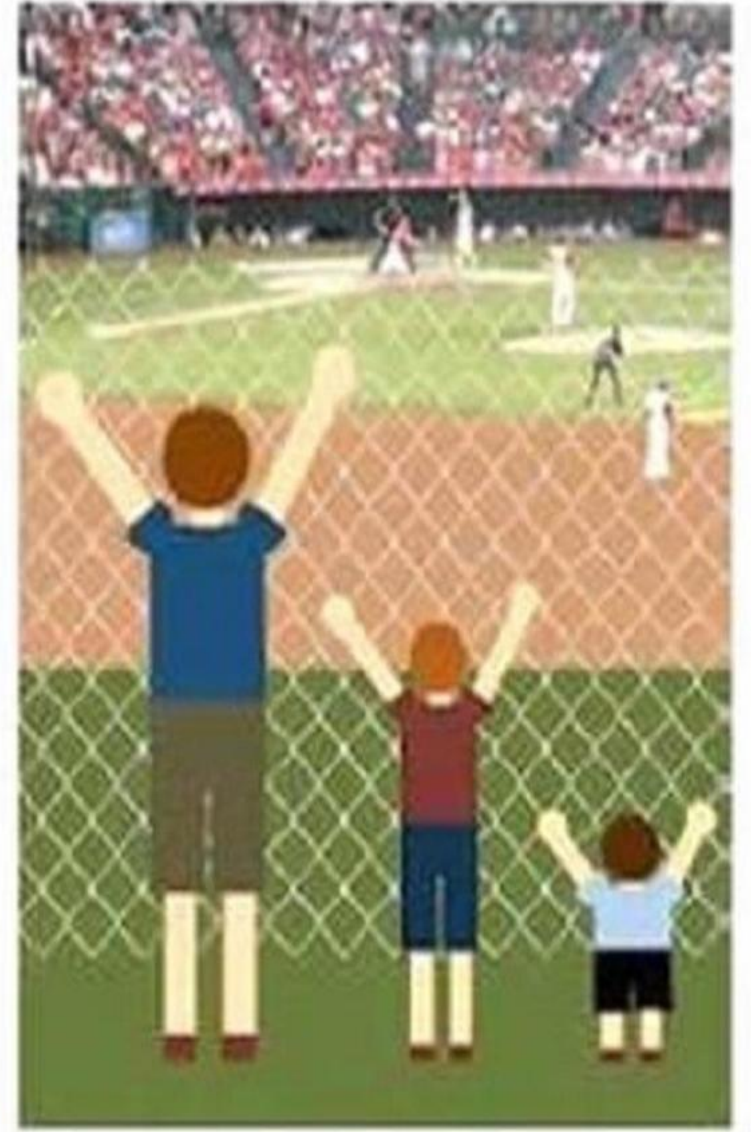
- Grundgesetz Artikel 3, Absatz 3: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“
- Landeshochschulgesetze gehen sehr unterschiedlich damit um.

Diversitätsverständnis

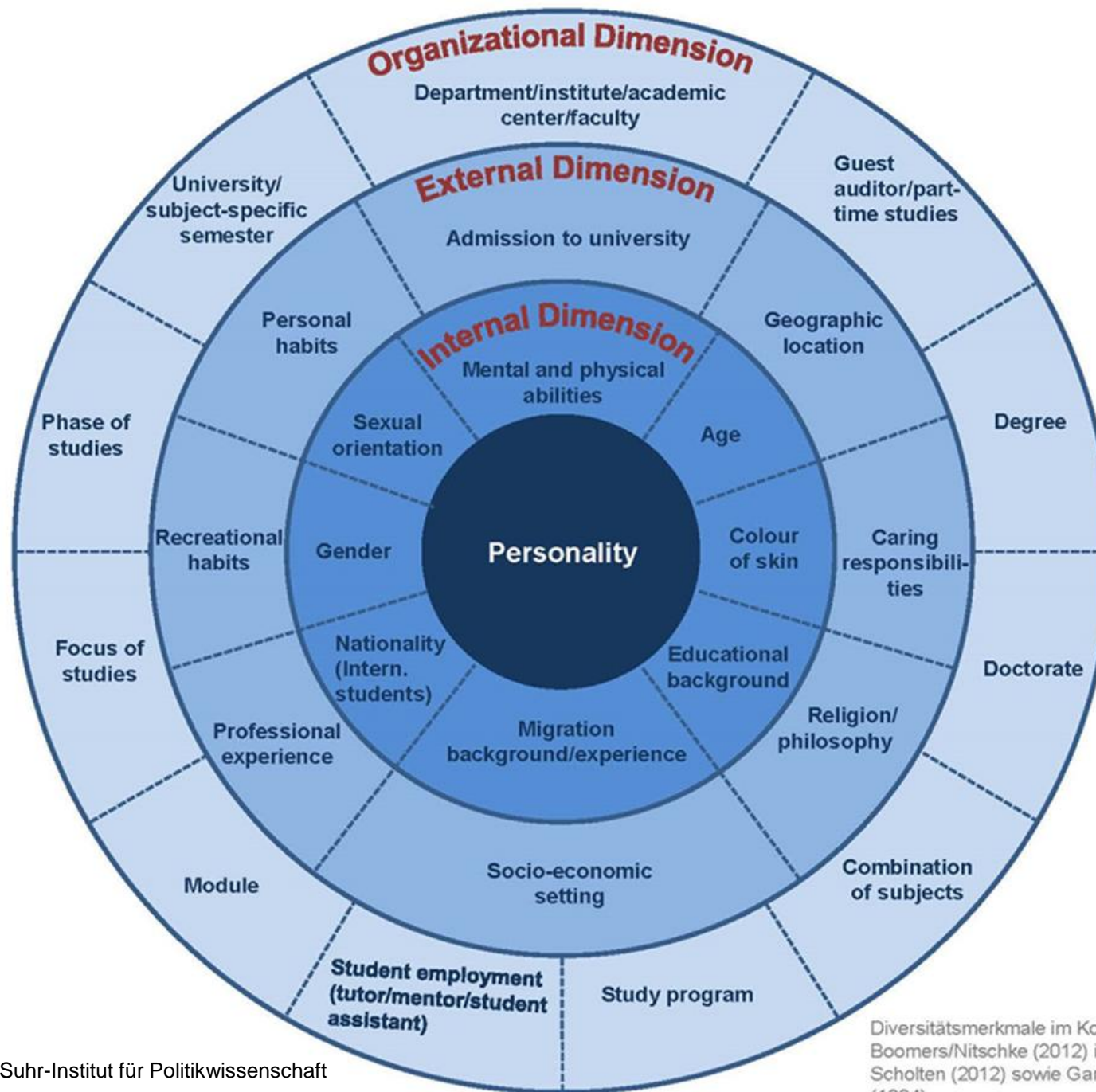
- diversity mit ‚d‘: Vielfalt als „Zustandsbeschreibung“ (Siegfried 2019: 27)
- Diversity mit ‚D‘: Diversity als „Handlungsaufforderung“ (ebd.)
- Vielfalt fördern, Unterschiede anerkennen und wertschätzen, strukturelle Barrieren identifizieren und abbauen.
- Im Kern geht es darum, Potenziale zu erkennen, sie zu halten und die maximale Entfaltung der Potenziale zu ermöglichen.
- Critical Diversity Studies: Fokus auf Diversitätspolitik als reflexive Handlungspraxis.
- Setzt Diversitätskompetenzen innerhalb der Organisation voraus.
- Dies umfasst: “[...] complex set of analytic skills with which to recognize, think about and interrupt prevalent relations of social oppression” (Steyn 2014: 388).

Diversitätsverständnis

- **Diversity:** „Erkenne wer Du bist, und nutze diese Erkenntnis!“ (Siegfried 2019: 27)
- **Inclusion:** “Diversity is being invited to the party. Inclusion is being asked to dance.” (Vernā Myers, <https://www.vernamyers.com/>)
- **Equity:** Wie können strukturelle Barrieren abgebaut werden, so dass im Ergebnis alle gleichermaßen teilhaben können?
- **Belonging:** Selbstverständlichkeit von Differenz: Als Mitglied der Hochschulgemeinschaft nicht mehr als „Problemfall“ behandelt werden.
- “Belonging means that each individual is known and accepted for who they are. It is part of being the constitutional foundation of an organization or institution. It is being part of the party-planning committee.” (Vernā Myers, <https://www.vernamyers.com/>)



Von Inclusion Solution abgebildet in: <https://www.kcsae.org/diversity-inclusion-and-equity/>



Diversitätsmerkmale im Kontext der Hochschule, Boomers/Nitschke (2012) in Anlehnung an Leicht-Scholten (2012) sowie Gardenswartz/Rowe (1994).

Die Kategorienfrage

- Auf der Basis des Diversitätskreises, wären alle divers. Wo werden die Grenzen gezogen?
- Fokus liegt meist auf dem internen Kreis. Kritisiert wird jedoch die Reproduktion von Differenzen und infolgedessen die Festschreibung von Hierarchien.
- Ist eine Diversitätspolitik ohne Kategorisierung möglich?
- Wie können Daten erhoben werden?
- „Wer nicht gezählt wird, zählt nicht!“ (Nasiha Ahyoud et al. 2018; siehe auch: <https://afrozensus.de/#main>)
- Kategorisierung ermöglicht das Sprechen über Diversität; determiniert zugleich was (nicht) sagbar ist.

Die Governance- und Repräsentationsfrage

- Wie wird Diversity institutionell gesteuert?
- Verhältnis zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Diversitätsbeauftragten (Weisungs(un)gebundenheit).
- Wichtig ist eine Signalfunktion von der Universitätsleitung.
- Top-down-Prozesse sind wichtig; können aber die fachspezifischen Problemlagen und Bedarfe nicht erfassen.
- Mischung aus Top-down- und Bottom-up-Prozessen ist zentral, um die gesamte Universität zu erreichen.
- Diverse Teams jenseits der üblichen Verdächtigen.

Anschlussstellen und Herausforderungen

Schnittmengen: Handlungsebenen

Makro-Ebene

- Selbstverständnis und Identität der Universität
- Leitbild, Richtlinien und Regeln
- Governance-Struktur (Zuständigkeiten, Entscheidungsstrukturen, Berichtspflichten etc.)

Meso-Ebene

- Gleichstellungs- und Diversitätsbüros (bzw. Stabstellen f. Diversität)
- Beschwerdestellen/Antidiskriminierungsstelle
- Service- und Beratungsstellen
- Institutionelles Förder- und Umverteilungssystem

Mikro-Ebene

- Unconscious Bias, homosoziale Kooptation, Mikroaggressionen
- Persönliche Diskriminierungserfahrungen
- Fort- und Weiterbildungen; Empowerment Workshops

Herausforderungen

- Im Bereich der Gleichstellung werden die Erfolge anhand der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen, differenziert nach Fächern, gemessen.
- Deutlich komplizierter in Bezug auf alle Kategorien des AGG. Setzt voraus, dass wir alle Kategorien abfragen.
- Wie gewichten wir die verschiedenen Diversitätsmerkmale, insbesondere im Verhältnis zu Geschlecht?
- Wie wird die Wirksamkeit bspw. der Antidiskriminierungsstelle gemessen?
- Was, wenn keine „Fälle“ vorhanden sind?

Herausforderungen

- Bewährte Strategien der Gleichstellungsarbeit können nicht einfach auf die Diversitätsarbeit übertragen werden.
- Frage, wie Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit besser miteinander verzahnt werden können.
- Ansatz, Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit intersektional zu denken.
- Welche Herausforderungen zieht dies jedoch im Zuge der aktuellen Kürzungen im Hochschulbereich mit sich?
- Kämpfe um knappe Ressourcen.

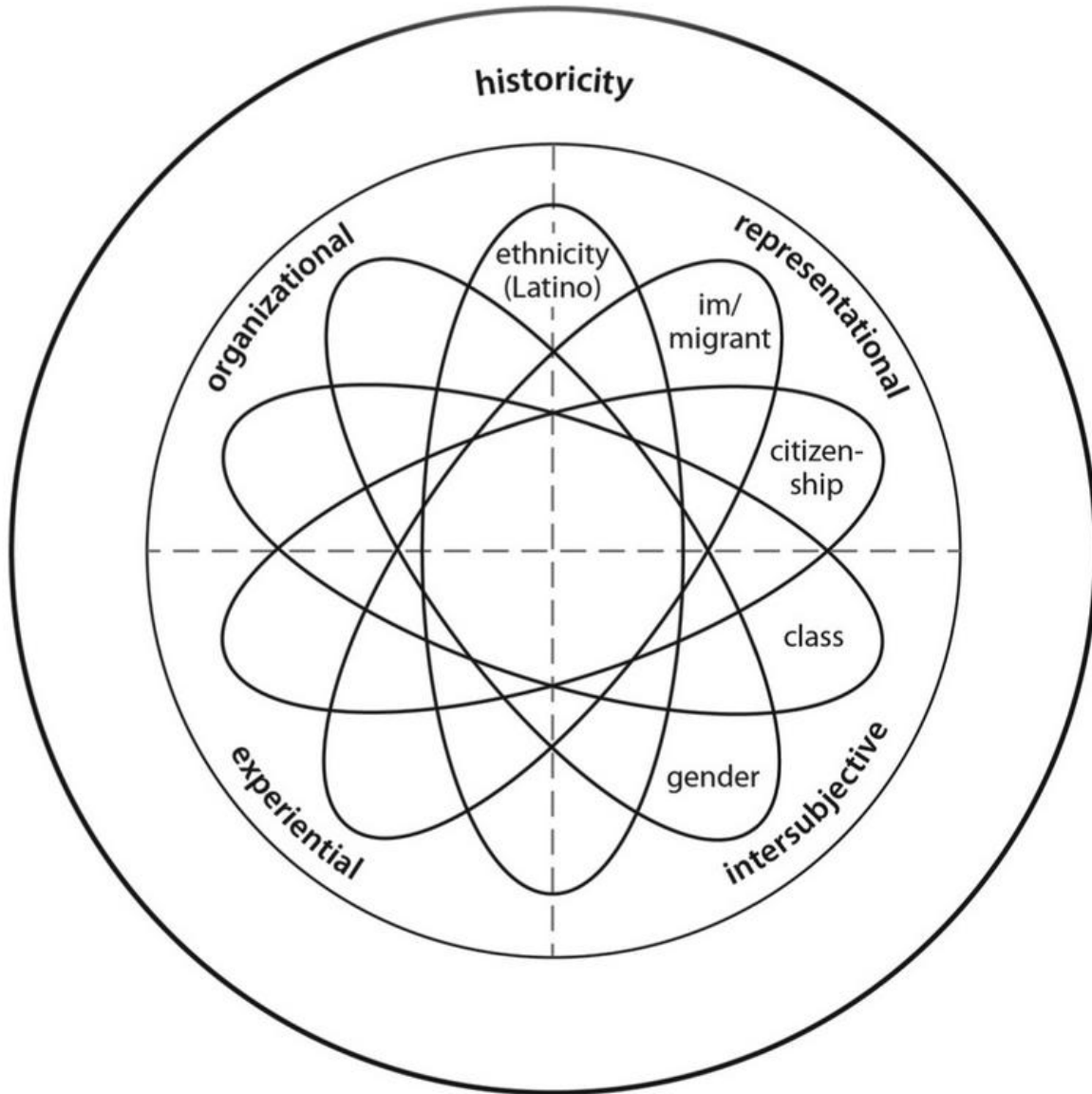
Intersektionale Ansätze

Herausforderungen

- Forschungsergebnisse zeigen, dass es eine Kluft zwischen Anspruch und Realität gibt—nicht nur in DEI-Strategien, sondern auch in der ‚intersektionalen‘ Hochschulforschung:
- Intersektionalität taucht in Forschungsartikeln meist nur als „Buzzword“ (Harris/Patton 2019) auf.
- DEI-Strategien: „Intersectionality by name but not by action“ (Harpur et al. 2023: 28).
- Ungleichheitsdimensionen werden häufig getrennt voneinander, additiv und nicht in ihrer Überschneidung betrachtet.
- Exklusion und Diskriminierung wird auf individueller Ebene betrachtet; strukturelle Dimension wird häufig ausgeblendet.
- Fokus auf „single-axis minority identities“ (Lukkien et al. 2023: 711) greift zu kurz.

Intersektionalität

- Critical Diversity Studies: Die Verwobenheit von Unterdrückungssystemen (z.B. Rassismus, Sexismus, Homophobie, Ableismus) steht im Zentrum.
- Mit dem Begriff der Intersektionalität plädiert Kimberlé Crenshaw (1989) dafür, Benachteiligungen von Menschen nicht entlang einer Achse der Ungleichheit zu analysieren.
- Metapher der Straßenkreuzung:
 - Auf der *Makro*-Ebene veranschaulicht die Metapher die Schnittpunkte struktureller Ungleichheiten.
 - Auf der *Mikro*-Ebene zeigt sie die Positionierung von Individuen entlang dieser Achsen, abhängig von ihrer Gruppenzugehörigkeit.
- Kein additiver Ansatz! Relationalität ist die Spezifik des Ansatzes. Marginalisierung und Privilegierung stehen im Verhältnis zueinander.



Núñez 2014: 87

- **Äußerer Ring:** Historische Prägung der Hochschulen.
- **Innerer Ring:** Soziale Kategorien und wie diese in der jeweils spezifischen Überschneidung Ungleichheitsverhältnisse erzeugen.
- **Mittlerer Ring:** Überschneidungen entfalten in verschiedenen sozialen Arenen unterschiedliche Wirkungen.
 - *Repräsentational:* Wie werden verschiedene Gruppen repräsentiert? Wie wirken gesellschaftliche Narrative auf die Organisation?
 - *Intersubjective:* Gegenseitige Wahrnehmungen; implicit biases etc.
 - *Experiential:* Diskriminierungserfahrungen und Verinnerlichte Narrative
 - *Organizational:* Wie sind organisationale Strukturen, Handlungsnormen und Praktiken beschaffen?

Handlungsebenen: intersektionale Perspektive

Makro-Ebene

- Selbstverständnis und Identität der Universität
- Leitbild, Richtlinien und Regeln
- Governance-Struktur (Zuständigkeiten, Entscheidungsstrukturen, Berichtspflichten etc.)

Meso-Ebene

- Gleichstellungs- und Diversitätsbüros (bzw. Stabstellen f. Diversität)
- Beschwerdestellen/Antidiskriminierungsstelle
- Service- und Beratungsstellen
- Institutionelles Förder- und Umverteilungssystem

Mikro-Ebene

- Unconscious Bias, homosoziale Kooptation, Mikroaggressionen
- Persönliche Diskriminierungserfahrungen
- Fort- und Weiterbildungen; Empowerment Workshops

- Reflexion historisch und institutionell geronnener Strukturen.
- Organizational (auf allen Ebenen): Institutionelle Konfiguration, Sichtbarkeit, Partizipation.
- Representational: Rekrutierungspraxis; Reflexion bestehender Narrative & Etablierung von Gegen-narrativen.
- Experiential: Beratung, Unterstützung und Empowerment.
- Intersubjective: Inklusive Lehr-, Lern- und Forschungsumgebung als Führungsaufgabe.

Diskussionsfragen

- Wie gelingt es Ihrer Hochschule, Gleichstellung und Diversität als Querschnittsthemen strategisch auf der Governance-Ebene zu verankern? Wo sehen Sie noch Spannungen und Zielkonflikte?
- Worin besteht aus Ihrer Perspektive die größte Herausforderung bei der intersektionalen Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit?
- In welchen Bereichen klaffen Anspruch und Realität besonders weit auseinander?
- Wie gehen Sie mit Widerständen gegen Gleichstellungs- und Diversitätszielen um – intern wie extern?